



รายงานการวิจัย

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
Organizational Commitment of the Public Officers of the Office
of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and
Cooperatives (MOAC)

โดย

นายไชยพันธ์ ปัญญาศิริ

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยสยาม

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
Organizational Commitment of the Public Officers of the Office of the
Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives (MOAC)

โดย

นายไชนันท์ ปัญญาศิริ

๒ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยสยาม

คำนำ

งานวิจัยเรื่องนี้ จัดทำขึ้นภายใต้บรรยากาศการรณรงค์และสนับสนุนให้อาจารย์มหาวิทยาลัยลงมือทำวิจัย ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในบริบทของการบริหารจัดการอุดมศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน ที่ทำให้มหาวิทยาลัยไทย ต้นตัว และมีโครงการผลักดันให้บุคลากรในสังกัดเร่งผลิตงานวิจัยให้บรรลุตามจำนวนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (ซึ่งแน่นอนว่าการใช้เกณฑ์การวัดในเชิงปริมาณกับการวัดในเชิงคุณภาพย่อมสะท้อนวิธีคิดและเป้าหมายที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง) งานวิจัยเรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ” สำหรับผู้วิจัยแล้ว ถือว่าเป็นงานวิจัยเพื่อฝึกหัด ทบทวน และสาธิต วิธีการวิจัยเชิงปริมาณขั้นพื้นฐานสำหรับตนเองโดยเฉพาะ โดยจัดทำขึ้นภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ที่กำหนดให้ขอบเขตการทำวิจัยในครั้งนี้ต้องถูกกำหนดให้จำกัดลงมา

ด้วยข้อจำกัดที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ และด้านระยะเวลา ได้กำหนดให้งานวิจัยนี้ยึดหลักความพอเพียงในการทำวิจัยเพื่อปรับให้เข้ากับข้อจำกัดที่มีอยู่โดยปริยาย ไม่ว่าจะเป็นการ “จำกัด” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย หรือ การ “จำกัด” ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ หรือ การ “จำกัด” ที่ตัวแบบการวิเคราะห์ การ “จำกัด” คำถามวิจัย ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม ในการทำงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยมีเจตจำนงอย่างแน่วแน่ ที่จะไม่ “จำกัด” ความถูกต้องตามแบบแผนของระเบียบวิธีวิจัย และความกระฉับกระเฉงในการนำเสนอผลการวิจัย ทั้งสองเรื่องนี้เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักๆที่ใช้ในการตัดสินใจคุณค่าของงานวิจัย และจะยึดถือหลักการนี้ไปโดยตลอดนับตั้งแต่การเริ่มทำวิจัยในฐานะนักวิจัยมือใหม่ในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีส่วนร่วมทุกท่านที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและขอภัยล่วงหน้าสำหรับข้อผิดพลาดต่างๆ ที่มีอยู่ และจะขออน้อมรับมาแก้ไขต่อไป

ไชนันท์ ปัญญาศิริ

ผู้วิจัย

ชื่อโครงการ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ผู้วิจัย นายไชยนันท์ ปัญญาศิริ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยทางคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 419 คน และมีตำแหน่งงาน(ซี)อยู่ในระดับ 1 ถึงระดับ 8 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ (demographic data) และความผูกพันต่อองค์กร ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 323 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) ค่าสหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman's Rank Order Correlation) ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science หรือ SPSS) Version 15

ผลการวิจัยพบว่าในปัจจุบันข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 และคิดเป็นร้อยละ 85 ของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงทัศนคติว่าผูกพันต่อองค์กรของตน ส่วนปัจจัยทางคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกได้แก่ ระยะเวลาการทำงานและระดับตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลบได้แก่ อายุของผู้ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ส่วนปัจจัยที่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ เพศ และ สถานภาพการสมรส

ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร คือ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ควรสนับสนุนการศึกษาแก่ข้าราชการในสังกัด สนับสนุนนโยบายที่ให้สวัสดิการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับการดำรงชีวิตประจำวันของบุคลากรที่สมรสแล้ว พัฒนานโยบายที่จะส่งเสริมและเพิ่มแรงจูงใจให้กับข้าราชการที่มีประวัติการทำงานและมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับทางกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มายาวนานตลอดจน สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เพิ่มปริมาณการสื่อสารแบบสองทาง การเพิ่มอำนาจการตัดสินใจ (Empowerment) และ มีการสร้างจิตสำนึกผูกพันต่อองค์กรผ่านหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาต่างๆ เป็นต้น

Research title : Organizational Commitment of the Public Officers of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives (MOAC)

Researcher : Mr. Chaiyanant Panyasiri

ABSTRACT

The purposes of this research are to measure the level of organizational commitment of the public officers who work in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives (MOAC) and to investigate its relationship with some related demographical factors. The units of study were 419 public officers of work level 1 to work level 11. 419 sets of questionnaires were distributed to the subjects and 323 sets of useable data (77 percent) were returned. The statistics used for data analysis include: frequency percentage, Arithmetic Mean, Standard Deviation, Chi-Square Significance and Spearman Rank Order Correlation. Statistical Package for Social Science SPSS Program (Version 15) was used for data processing.

The research finding has indicated that organizational commitment of staffs of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives are of, somewhat, high level. The result of statistical analysis reveals Mean of 2.76 and 85 percent of the respondents were reported as highly committed to their organization. Among those independent variables, two demographical characteristics positively affected the level of commitment of the MOAC staffs are work tenure and job position level. The factors of age and educational level are negatively affects staffs' level of organizational commitment. There were no relationship between gender and marital status and commitment. A significant level of 0.05 was used for statistical interpretations throughout this research.

According to the research findings, it is strongly recommended that the executive of the MOAC to : 1) Be supportive and encourage its organizational staffs to pursue higher education. 2) Manage to diversifying benefit programs in order to be more suitable to the needs of their staffs, especially to be more responsive to the different need of those who married and those who single. 3) Direct HRM policies that retain high performance employees as well as the kind that has long been with the organization. 4) Empowering the public officers and 5) create the mindset of commitment through various training and development programs.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีส่วนร่วมทุกท่านที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณคุณวัลยา บุญเลิศ (เก๋) นักศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม (รุ่นที่ 10) สำหรับความช่วยเหลือในการเก็บและบันทึกข้อมูล ขอขอบคุณข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม คุณรัตนภรณ์ บุญขาว (ออม) สำหรับการให้คำปรึกษาด้านเทคนิคการวิจัยข้อมูลเชิงปริมาณ คุณสุพาณี ไทยเจริญ (จ๋า) มหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม รุ่นที่ 9 สำหรับการสนับสนุนด้านข้อมูลทุติยภูมิ ขอขอบคุณสำนักส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย มหาวิทยาลัยสยาม และ สุดท้ายขอระลึกถึงคุณอาจารย์ ศ.ดร. พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผู้อบรมสั่งสอนแนวทางที่ “จงทำ” และ “จงอย่าทำ” ในการทำงานวิจัย ตลอดจนการฝึกฝนให้ผู้วิจัยรู้จักการตั้งคำถามและแสวงหาคำตอบในเชิงตรรกและเหตุผล โดยละเว้นหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติบางอย่างในการทำวิจัยที่ได้ยึดเป็นแบบแผนเพียงเพราะเห็นว่ามันเป็น “ขนบ” ที่ถือปฏิบัติสืบต่อกันมาในวงวิชาการ

ไชยนันท์ ปัญญาศิริ
ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	8
องค์ประกอบและประเภทของความผูกพันต่อองค์กร	14
ตัวแบบและกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร	15
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
ตัวแปรในการวิจัย	25
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
นियามปฏิบัติการตัวแปร	27
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการวิจัย	31
การอธิบายข้อมูลเชิงพรรณนา	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การทดสอบสมมติฐาน	35
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	43
สรุปผลการวิจัย	43
การอภิปรายผล	44
ข้อเสนอแนะ	50
บรรณานุกรม	54
ภาคผนวก	58
ก แบบสอบถาม	59
ข ประวัติกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	61
ประวัติผู้วิจัย	67

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	31
ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง	33
ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของราชการกับเพศ	36
ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของข้าราชการกับความผูกพันต่อองค์การ	37
ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของข้าราชการกับความผูกพันต่อองค์การ	38
ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์การ	39
ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานของข้าราชการกับความผูกพันต่อองค์การ	40
ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสของข้าราชการกับความผูกพัน ต่อองค์การ.....	41
ตารางที่ 9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	42

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่พัฒนาโดย Richard M. Steers (1977)	17
ภาพที่ 2 ความผูกพันเมื่อแรกเข้าเป็นสมาชิกองค์กร (Initial Commitment)	18
ภาพที่ 3 ความผูกพันในช่วงระยะแรกของการจ้างงาน (Commitment During Early Employment)	19
ภาพที่ 4 ความผูกพันในช่วงระยะหลังของอาชีพ (Commitment During Later Career)	19
ภาพที่ 5 กรอบแนวคิด ของ Shelby D. Hunt, Lawrence B. Chonko and Van R. Wood (1985)	21
ภาพที่ 6 แบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรที่เสนอ โดย Mathieu และ Zajac (1990)	24

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์กับองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงพึ่งพากันมานานแล้ว ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสมาชิกนั้น เรื่องหนึ่งที่ได้รับคามสนใจทั้งจากผู้บริหารและนักวิชาการ โดยทั่วไปก็คือการแสวงหาวิถีทางที่นำไปสู่ประสิทธิผลหรือความสำเร็จขององค์กร นักทฤษฎีองค์กรต่างนำเสนอผลการวิจัย แนวคิด วิธีการวิเคราะห์ ตลอดจนตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา ประสิทธิภาพขององค์กรหลากหลายแนวทาง กล่าวคืออาจศึกษาในรูปแบบของตัวชี้วัดด้านผลผลิต ด้านผลกำไร ด้านขวัญกำลังใจของพนักงาน หรือในมิติอื่น ๆ ที่เป็นคุณประโยชน์ต่อองค์กร ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสมาชิกขององค์กร เรื่องหนึ่งที่ได้รับคามสนใจมาจากทั้งผู้บริหารและนักวิชาการ ก็คือเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organizational Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารประสงค์จะให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะตระหนักดีว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นจะเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กร ได้รับการยืนยันทั้งในงานวิจัยและในการนำไปปฏิบัติ องค์กรที่มีผลิตภาพ (productivity) สูงมักจะ เป็นองค์กรที่หมั่นใส่ใจในความจงรักภักดีของพนักงานของตน และผลิตภาพที่พนักงานทำได้มากขึ้นนี้ ย่อมจะนำไปสู่ผลประกอบการโดยรวมขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น

กล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดี ให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ (Kanter, 1968 : 499) และยังเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาโดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำกว่า (Kiesler, 1970) นอกจากนี้ Porter และ Smith (1974) ยังได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างน่าสนใจว่า เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของ

- 1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
- 2) ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร
- 3) ความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ผู้บริหารและนักวิจัยทางด้านบริหารมักจะพบเห็นอาการเริ่มต้นของปัญหาในการทำงานที่มีต้นตอมาจากการที่พนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น การถดถอยอย่างต่อเนื่องด้าน

จิตใจและลดความอยากมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งสะท้อนออกมาถึงลักษณะที่พนักงานขาดความกระตือรือร้น เอาตัวเองออกห่างจากงาน ไม่ชอบใช้ความคิดริเริ่ม ไม่กล้าตัดสินใจคิดทำอะไรใหม่ๆ สภาพการณ์ที่เกิดความเชื่อช้าในการทำงานระดับพนักงานนี้ เป็นผลเสียต่อความสำเร็จในการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรโดยรวม นอกจากนี้แล้ว พฤติกรรมที่เบี่ยงเบนออกจากบรรทัดฐานต่างๆขององค์กร อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะเป็นตัวขัดขวางวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork) ไม่ให้ก้าวข้ามหรือแทรกผ่านสายงานและระดับชั้นการบังคับบัญชาในองค์กรได้ (Senge, 1990)

สำหรับการวิจัยปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรตามต้น ได้มีงานวิจัยทางการบริหารอีกมากที่ทดสอบอิทธิพลของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลในแง่มุมต่างๆ ซึ่งปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานนี้ มักจะวัดออกมาในรูปของ การปฏิบัติงานของพนักงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการผลิต ความพึงพอใจในงาน การเข้า-ออกงาน การขาดงาน ตลอดจน การเติบโตและการพัฒนาองค์กร (Sayeed : 2004 : 18) ผลการศึกษาของ Schein (1970) และ Steers (1975) แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่ง และยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Porter et. al., 1974, Koch and Steers 1977, March and Manari 1977 และ Bassler 1993) พบว่า การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกงาน (turnover rate) ของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงาน เนื่องจากในบางครั้งบุคคลอาจไม่พอใจเงินเดือนที่เขาได้รับ หรือไม่พอใจผู้บังคับบัญชา นั่นคือเขามีความไม่พอใจในงานเกิดขึ้น แต่การมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอาจจะทำให้สามารถข่มความไม่พอใจนั้นเอาไว้ ทำให้บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรยังมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กรโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องาน หรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น เนื่องจากเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นที่การผูกพันตนเองกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตลอดจนองค์กรโดยรวม นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยทัศนคติผูกพันต่อองค์กรจะพัฒนาขึ้นมาอย่างช้าๆแต่จะมั่นคงกว่าความพึงพอใจใน

งาน ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัววัดผลงานในการปฏิบัติงานในระยะยาว ในขณะที่ความพึงพอใจในงานเป็นการวัดผลในระยะสั้นกว่า

กล่าวโดยสรุปการธำรงรักษาพนักงานที่มีทักษะและความสามารถสูงถือเป็นความท้าทายหลักๆ ประการหนึ่งขององค์กรในยุคปัจจุบัน (Dunn : 1999, Miller : 2003) การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีวัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการที่ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมีจำกัด องค์กรจึงต้องมุ่งรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณค่าและ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรและทำงานเพื่อประสิทธิผลขององค์กร คือ จงรักภักดีที่บุคคลมีให้กับองค์กร ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องเรียนรู้ปัจจัยต่างๆ ที่สร้างให้พนักงานมีความรู้สึที่ดีต่อองค์กร การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นหัวข้อที่ถูกนำไปทำวิจัยอย่างกว้างขวางในหลายสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น จิตวิทยาอุตสาหกรรม พฤติกรรมองค์กร การจัดการ หรือแม้แต่ในสาขารัฐประศาสนศาสตร์เอง ซึ่งการศึกษาในเรื่องนี้ได้รับความสนใจจากนักวิจัยด้านการบริหารในวงกว้างต่อเนื่องมายาวนานหลายทศวรรษ จากเหตุผลหลายๆ ประการที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ การทำความเข้าใจแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้ง เหตุปัจจัยที่นำไปสู่ตลอดจนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จะยังประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการ และในเชิงการบริหารเป็นอย่างมาก

หน่วยราชการเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามแผนงานและนโยบายที่รัฐบาลเป็นผู้กำหนดไว้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของรัฐบาลในการบริหารราชการแผ่นดิน จึงต้องขึ้นอยู่กับระบบราชการว่าจะสามารถแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลได้ดีเพียงใด และปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของระบบราชการมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ก็คือ การที่ข้าราชการทำงานด้วยความตั้งใจ อุทิศตัวในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น ระบบราชการจึงต้องพยายามรักษามูลค่าที่มีความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพสูง ไว้กับหน่วยงาน แต่ปัญหาในการบริหารงานบุคคลภาครัฐประการหนึ่งที่ระบบราชการกำลังประสบอยู่ก็คือ การที่ข้าราชการมีแนวโน้มที่จะขอโอนย้ายงานหรือ ลาออกจากราชการมากขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันข้าราชการไม่ค่อยมีความผูกพันต่อหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ (สิรินันท์ ทิพย์เจริญ, 2551 : 2) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นกระทรวงที่มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาประเทศ ซึ่งวิสัยทัศน์ของกระทรวงเกษตรฯ คือการดูแลเกษตรกรให้มีความเป็นอยู่อย่างพอเพียงและผาสุก โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเกษตรกรรม การจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาชลประทาน การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร การส่งเสริมและพัฒนาาระบบสหกรณ์ ตลอดจนกระบวนการผลิตและสินค้าเกษตรกรรม และราชการอื่นๆ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงเกษตรฯ มี

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางด้านการอำนวยความสะดวกและการบริหารนโยบายของกระทรวง

กล่าวโดยสรุป สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่ในการผลักดัน สนับสนุน และประสานการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงเกษตรฯ ในการพัฒนา ยุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร ให้บรรลุเป้าหมายและ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงฯ ภายใต้กรอบและแนวทางการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ ราชการประจำปีของกระทรวงฯ รวมทั้งการปฏิบัติงานสำคัญเฉพาะกิจตามที่ได้รับงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกระทรวงฯ และรัฐบาล เช่น การแก้ไขปัญหา ความยากจนของเกษตรกร เกษตรอินทรีย์ การพัฒนาและส่งเสริมหม่อนไหม ฯลฯ เป็นต้น

ด้วยมองเห็นความสำคัญข้าราชการ ในฐานะที่เป็นสมองและเป็นกลไกตัวขับเคลื่อน ภารกิจในการบริหารประเทศของรัฐบาล ผู้วิจัยจึงเห็นว่าองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพขององค์การก็คือทรัพยากรบุคคลในองค์การ การที่ระบบราชการไทยขาดกำลังคนที่มี ความรู้ความสามารถอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการลาออกหรือแม้แต่การปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เต็ม คักยภาพเพราะมีความผูกพันต่องานและต่อองค์การในระดับต่ำ ล้วนแต่ทำให้เกิดความสูญเสียแก่ ภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ และเวลา ที่หมดไปกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ ปัญหา ดังกล่าวนี้อาจเป็นมูลเหตุเบื้องต้นประการหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาประเทศไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร ดังนั้นการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ของข้าราชการไทยจึง ยังคงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบเพื่อแสวงหาแนวทางในการ แก้ไขปัญหาต่อไป

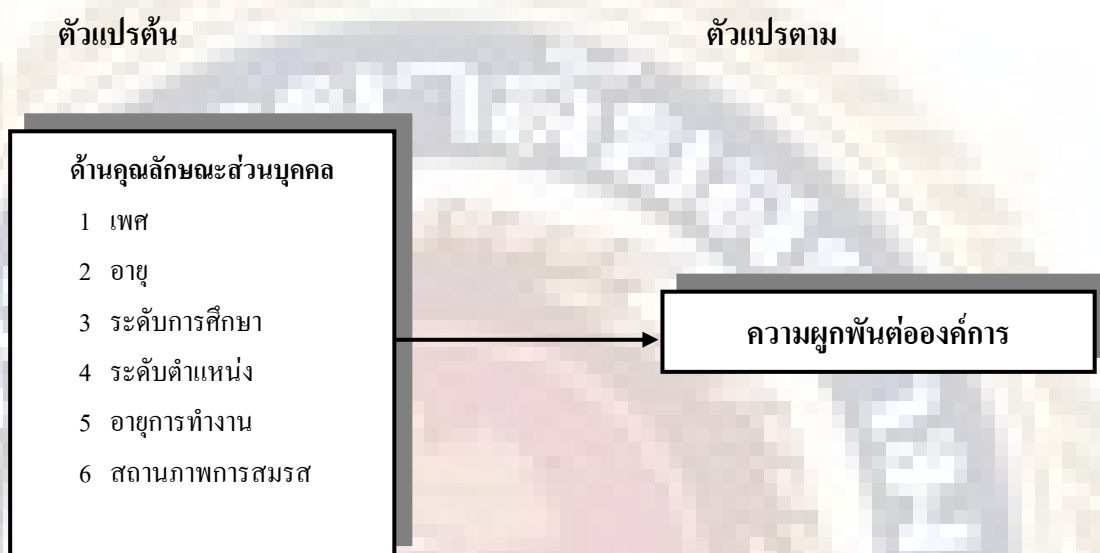
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรด้านประชากรที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากที่ได้ทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ผู้วิจัยขอเสนอกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้



1.4 สมมติฐานการวิจัย

- 1.4.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.4.2 อายุของราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.4.3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.4.4 ระดับตำแหน่งทางราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.4.5 อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.4.6 สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้จำกัดขอบเขตของการวิจัยโดยมี “ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งสังกัดอยู่ในส่วนกลาง” (กรุงเทพมหานคร) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 419 คน (ตามข้อมูลกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ณ วันที่ 30 เมษายน 2551)

1.6 นิยามศัพท์

ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งรับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณรายจ่าย
หมวดเงินเดือน ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

องค์การ หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ส่วนราชการ หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หมายถึง ส่วนราชการหนึ่ง อยู่ภายใต้
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามประกาศกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หมายถึง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รับผิดชอบงานที่
กำหนดในพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งทำหน้าที่จัดทำนโยบายและแผน กำกับ
เร่งรัด และติดตามนโยบาย และแผนการปฏิบัติราชการกระทรวง

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการองค์การและด้านการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์

1.5.2 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการใน
หน่วยราชการ โดยมุ่งเน้นนโยบายด้านการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ

1.5.3 เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในเชิงวิชาการว่าด้วยเรื่องความผูกพันต่อองค์การในระบบ
ราชการไทยยุคใหม่

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งในหมู่นักวิจัยด้านองค์การและการบริหารมาช้านานแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อองค์การในหลายๆด้าน อาทิเช่น การขาดงานของสมาชิกในองค์กร (Gellaty : 1995) อัตราการเข้าออกงานและความคิดที่จะลาออกจากงาน (Allen & Meyer : 1996, Mathieu & Zajac :1990, Whitener & Walz : 1993) ความพึงพอใจในงาน (Hackett, Bycio and Hausdorf : 1994) ความเป็นสมาชิกขององค์กร (Meyer & Allen : 1991) และ ผลการปฏิบัติงาน (Bycio, Hackett & Allen : 1995)

Mowday และคณะ (1982) ได้อธิบายสาเหตุหลักที่ทำให้การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในความสนใจของนักวิชาการด้านองค์การและการบริหารมาอย่างยาวนานต่อเนื่องไว้ดังนี้

“ อาจเป็นไปได้ว่า สาเหตุหลักที่ทำให้หัวข้อนี้เป็นที่สนใจของนักวิชาการด้านองค์การและการบริหารอย่างต่อเนื่องก็คือ การนำศึกษาในเรื่องดังกล่าวครอบคลุมทั้งในด้านแนวคิดรวบยอด (conceptual) และในเชิงประจักษ์ (empirical) ในระดับแนวคิด การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรทำให้เราสามารถสร้างตัวแบบที่ใช้อธิบายกระบวนการที่นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรได้...ในเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาในหัวข้อนี้สามารถพิสูจน์ให้เห็นอย่างเห็นรูปธรรมว่า มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงานในองค์กรได้จริง จึงนับได้ว่าเป็นหัวข้อที่มีความน่าสนใจอยู่ในตัวเอง เพราะมีนัยยะต่อความเจริญเติบโตขององค์กรโดยตรง ”

(Mowday et al., 1982 : 6-7) ความผูกพันต่อองค์กรในทัศนะทางการบริหารร่วมสมัย ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือหน้าที่ปฏิบัติการ ครอบคลุมถึงองค์การทุกประเภท กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจากรายงาน (Turnover rate) ของสมาชิกองค์กรได้ดี บุคคลที่มีความผูกพันสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง (Bearsse, 1984 : 5-6, อนันต์ชัย คงจันทร์ 2529 : 38-39)

2) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่

ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กรและต่างมีส่วนในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรของตน งานวิจัยของ Mowday และคณะ (1974) ชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ

3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของสมาชิกองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคคลที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

4) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร

5) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดหลักที่อธิบายความมีประสิทธิภาพขององค์กร (Schein, 1970 และ Steers, 1975)

จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมบุคคล ซึ่งสะท้อนประสิทธิผลขององค์กร การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การทะเลาะเบาะแว้งต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ในที่สุด (Whitney and Cooper, 1989 : 521-539) (อนันต์ชัย คงจันทร์ 2529 : 38-39) ผลที่ติดตามมาคือความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ ขวัญกำลังใจ พนักงาน ค่าตอบแทน การลดลงของผลผลิต ตลอดจนการการสิ้นเปลืองทรัพยากรบุคคลที่องค์ได้ลงทุนลงแรงไปกับการสรรหา การคัดเลือก การฝึกฝนอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่ (Angle and Perry, 1981 : 1) และถ้าหากว่ามีการลาออกจากงานพร้อมกันทีเดียวหลายคนหรือยกทีมลาออก จะสร้างปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก เพราะการที่จะจัดคนที่เหมาะสมกับงานให้ได้ตามหลักการนั้น จะมีเรื่องของต้นทุนในการดำเนินการขององค์กรเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ

2.1 ความหมาย นิยามของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร

ต่อไปนี้เป็นนิยามของความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้รวบรวมจากงานวิจัยหลักๆที่เกี่ยวข้อง

Allen and Myer (1990) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้ง (golden handcuff) ให้คนยังอยู่ในองค์กร

Baron (1986 : 192) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ระดับของการที่บุคคลจะแสดงตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมไปถึงระดับของการทุ่มเทให้กับองค์กร

Bearse (1984 : 5-6) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือพฤติกรรมที่อาจไม่มีการแสดงออก แต่มีผลทางอ้อมที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร เช่น ลดอัตราการขาดงาน การย้ายงาน ตลอดจน ช่วยให้สมาชิกทุ่มเทในงานมากขึ้น

Becker (1960 : 32-40) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ (องค์กร) และสิ่งที่ลงทุน (Side-bet) เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้ระดับของความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Buchanan (1974 :533-46) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น การเป็นพรรคพวก การผูกติด (affective attachment) ทางใจต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความผูกพันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ

- 1) การแสดงตัวโดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) การมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการทุ่มตัวในบทบาทของตนเอง
- 3) ความจงรักภักดีโดยความรู้สึทางใจและการผูกติดกับองค์กร

Chatman J.A. (1991) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า มีด้วยกัน 3 ด้าน

- 1) การใส่เข้าไปในใจ (internalization) หมายถึงความไปกันได้ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์กร
- 2) การแสดงตัว หมายถึง (identification)การมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์กร
- 3) การยินยอมเชื่อฟัง (compliance) หมายถึง ความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ให้นำมาซึ่งรางวัลที่พึงประสงค์

Cox R.D. (1965) ให้นิยามว่าเป็น การมีจิตสำนึกด้านพันธกิจ (a sense of mission)

Dyer L. (1988 : 1) ให้นิยามว่าเป็นระดับของการผูกติดและการแสดงตัวกับเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร

Eisenberger (1990 : 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งในองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อหนุนสนับสนุนจากองค์กรกับผลที่ตามมาคือความอดุสาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

Etzioni, A. (1961) ให้นิยามว่าเป็น ความเกี่ยวข้องกันเชิงบวก อธิบายได้จากการทำงานที่พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อนำสิ่งที่ดีกว่ามาสู่องค์กรของตน

Greenberg J. and Baron R. (1993 : 174) ให้นิยามว่าเป็นการแสดงตัว การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับองค์กร และไม่เต็มใจที่จะไปจากองค์กร

Grusky (1966 : 489) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ธรรมชาติของสัมพันธภาพของสมาชิกที่มีต่อสังคมโดยรวม

Hall, Schneider and Nygren (1970 : 176) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง กระบวนการซึ่งเป้าหมายขององค์กรและบุคคลสามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องต่อกัน

Herbert (1976 : 416) ให้นิยามว่าเป็น การบูรณาการพฤติกรรมของสมาชิกต่อเป้าหมายขององค์กรซึ่งมีเกณฑ์ในเรื่องพฤติกรรมและกิจกรรม สมาชิกแต่ละคนต้องพร้อมที่จะยอมรับและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร จนถึงจุดที่อาจจะต้องเสียสละเป้าหมายของตนเอง

Hrebiniak and Alluto (1972 : 499-517) ให้นิยามว่าเป็น ความไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์กรเพื่อค่าตอบแทน สถานภาพที่สูงขึ้น หรือความเป็นอิสระทางวิชาชีพ หรือมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดียิ่งขึ้น

Hunt, S. and Chonko, D. (1985) ให้นิยามว่าเป็น ความรู้สึกในใจ ความเชื่อ และชุดของเจตนา ที่ผลักดันให้พนักงานอยากจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

Isabella, L.A. (1990) ให้นิยามว่าเป็น ความจงรักภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร ในฐานะผู้ว่าจ้าง

Kahn. (1990 : 694) ให้นิยามว่าเป็น ความพยายามของสมาชิกในองค์กรที่มีต่องานและองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกมาทางด้านพฤติกรรม การนึกคิด และทางความรู้สึกระหว่างที่ปฏิบัติงาน

Kantor R. (1968 : 499) ให้นิยามว่าเป็น ความเต็มใจที่จะมอบพลังกายและความจงรักภักดี (loyalty) ให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Kiesler C. (1970) ให้นิยามว่าเป็น คำมั่นสัญญา หรือการผูกมัดต่อการกระทำ

Lee, T.W., Ashford F. and Walsh A. (1992) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 5 มิติ

- 1) การสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร
- 2) ความพยายามและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- 3) ความทุ่มเทและลงทุนในงาน
- 4) เพิ่มจำนวนวันที่มาปฏิบัติงาน
- 5) ยึดอายุการทำงานในองค์กร

Mandes A. (1996) กล่าวว่า ความผูกพันมีความหมายมากกว่าคำว่า “จงรักภักดี” แล้ว นิยามว่าเป็นชุดของพฤติกรรมที่พยากรณ์ได้ คือพฤติกรรมทุ่มเทให้กับงานที่จะแยกความสำเร็จออกจากความล้มเหลว

Mandes ยังแยกแยะให้เห็นถึงความแตกต่างจากคำว่า ความทะเยอทะยาน (ambition) ภาระรับผิดชอบ (obligation) ในขณะที่ความผูกพันหมายถึงการอุทิศตัวด้วยความมีศักดิ์ศรี แรงจูงใจด้วยตนเองเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ความทะเยอทะยานหมายถึงการผลักดันไปข้างหน้าให้ข้ามคนอื่นไปเพื่อไปอยู่บนที่สูงสุด ภาระรับผิดชอบหมายถึงสิ่งที่แต่ละคนควรทำ ความผูกพันขึ้นอยู่กับความพยายามที่จะบรรลุถึงเป้าหมายเฉพาะ เป็นพลังร่วมระหว่างค่านิยมและความต้องการเพื่อที่จะให้บุคคลบรรลุความสำเร็จ

March and Mannari (1997 : 57-75) ให้นิยามว่าเป็น ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ รวมถึงการประเมินผลในทางบวก ต่อองค์การและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ

Mitchell T. and Larson J. (1987) ให้นิยามว่าเป็น ทศนคติที่จะมีส่วนร่วมในองค์การต่อไป

Mowday and Others (1982 : 87) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปรกติ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

Myer, J.P. and Allen, N.T. (1991) กล่าวว่า ความผูกพันมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

- 1) ความต้องการที่จะทำงานที่องค์การต่อไป เพราะจะเสียประโยชน์น้อยกว่า
- 2) ความต้องการที่จะทำงานที่องค์การต่อไปเนื่องจากความสอดคล้องของเป้าหมายของตัวเองและองค์การ
- 3) ความรู้สึกนึกคิดที่ว่าการทำงานที่องค์การ เป็นภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

O'Reilly C. (1986 : 492-499) กล่าวว่า ความผูกพันวัดได้จาก 3 มิติ คือ การใส่เข้าไปในใจ (internalization) การแสดงตัว (identification) และ การยินยอมเชื่อฟัง (compliance)

Porter L., et.al., (1974 : 603-609) ให้นิยามว่าเป็น ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์การ

Reichers, A.E. and Schneider, B. (1990) ให้นิยามว่าเป็น กระบวนการที่บุคคลจะแสดงตนกับเป้าหมายขององค์การที่มาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย อาทิ เช่น ผู้บริหารระดับสูง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน ตลอดจน ประชาชนในสังคม

Robert and Mannari (1977 : 57) ให้นิยามว่าคือความรู้สึกรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์กรและมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องต่อเป้าหมายขององค์กร

Salancik, G. (1977) ให้นิยามว่าคือ การที่ปัจเจกบุคคลอยู่ในสถานะที่ถูกผูกมัดโดยการปฏิบัติงานของตนเอง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นปัจจัยจำแนกความทุ่มเทที่บุคคลนั้นมีให้กับองค์กร

Scott, W.G. (2000) มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ความสอดคล้องต้องกันระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร ในลักษณะที่พนักงานจะแสดงตนและพยายามเพื่อองค์กรได้บรรลุเป้าหมาย Scott เห็นว่าความผูกพันทางใจนี้มั่นคงมาก ถึงขั้นที่ว่าพนักงานอาจรักษาจงรักภักดีต่อองค์กรแม้ว่าจะถูกองค์กรลงโทษก็ตาม

Sheldon M. (1971 : 143-150) ให้นิยามว่าคือ การประเมินองค์การในทางบวกและมุ่งที่จะทำงานในองค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

- 1) ความเชื่ออย่างจริงจังและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กร
- 3) ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

Shenker (1986) ให้นิยามว่าคือการทำโดยสมัครใจภายใต้จิตสำนึกและตั้งใจ ที่นำไปสู่การแสดงตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์กร

Steers, M. and Porter L.W. (1983) ให้นิยามว่าคือการผูกติด (attachment) ซึ่งพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายของแต่ละบุคคลกับองค์กร

Yoder D. (1981) ให้นิยามว่าคือ กลุ่มของอาการของทัศนคติ ความเข้าใจ และความรู้สึกซึ่งแสดงให้เห็นถึงการร่วมทีมที่ทุ่มเท

Yukl G. (1994) ให้นิยามว่าคือผลลัพธ์ซึ่งทำให้บุคคลยอมรับการตัดสินใจหรือคำขอจากตัวแทน (agent) และได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะดำเนินการตามคำขอหรือการตัดสินใจ

Weiner (1982) ให้นิยามที่ทั้งกระชับได้ใจความและครอบคลุมความหมายในเชิงทฤษฎี โดยอธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ผลรวมทั้งหมดที่เกิดจากแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่จะประพฤติในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร

Wicken P.D. (1995) ให้นิยามว่า เป็นความเชื่อในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงทำให้มีแรงจูงใจอย่างแรงกล้าที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์

ภรณี (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529 : 95) ให้นิยามว่าหมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป โดยรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่น และเป็นไปในทางบวก (Positive attitude) ต่อองค์กร

อารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541 : 49) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

บริษัท Hewitt Associate (2003) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงพฤติกรรม 3 ด้านของสมาชิกในองค์กร คือ

1. การพูด (Say) คือ พนักงานจะพูดถึงองค์กรในแง่บวก ชื่นชม และภาคภูมิใจ และอยากจะพูดกับผู้อื่นว่าตนเองทำงานอยู่ในองค์กรใด อยากชักชวนคนอื่นให้มาทำงานในองค์กรด้วย

2. การดำรงอยู่ (Stay) คือ การที่พนักงานยึดมั่นอยู่กับองค์กร แม้ว่าองค์กรอื่นจะชักชวนให้ไปทำงานด้วยโดยเสนอผลตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่าก็จะไม่ไป เพราะรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ มีคุณค่า พอใจ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3. การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของพนักงาน (Strive or Serve) คือการที่พนักงานอยากทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มี เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำการช่วยเหลือ พัฒนา หรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กรอย่างเต็มที่

เมื่อพิจารณาจากการให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการที่ยกมาทั้งหมดนี้ อาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องพหุมิติ (Multidimensional Construct) ดังที่มีการจำแนกโดยนักวิชาการเช่น Porter คณะ (1974) หรือในงานของ Meyer และ Allen (1997) เป็นต้น การให้คำจำกัดความและวิธีการจัดประเภทของความผูกพันต่อองค์กร อาจกล่าวได้ว่ามีทั้งแบบที่วางอยู่บนฐานของการใช้เหตุผลเชิงการแลกเปลี่ยน ไปจนถึงแบบที่ขึ้นกับปัจจัยทางสังคมเป็นหลัก นักวิชาการบางส่วนเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของการที่พนักงานคำนวณถึงผลประโยชน์ที่ตนเองพึงได้ ในขณะที่นักวิชาการอีกส่วนหนึ่ง มองว่าเป็นเรื่องของทัศนคติ บรรทัดฐาน หรือแม้กระทั่งเป็นเรื่องทางจิตใจของบุคคล (Etzioni, 1961)

การให้นิยามและการจำแนกประเภทของความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างระหว่างนักวิชาการเหล่านี้ ส่งผลสืบเนื่องไปถึงวิธีการวัดความผูกพันต่อองค์กรที่ได้พัฒนาขึ้นมาภายหลัง อาทิเช่น มาตรวัดของ Porter, Steer, Mowday และ Boulian (1974) ที่เรียกว่า “Organizational Commitment Questionnaire” หรือ “The OCQ” จะแตกต่างกับชุดคำถามของ Meyer และ Allen ที่พัฒนาขึ้นมาในระยะหลัง ที่ได้รับการยอมรับว่าครอบคลุมทุกมิติของความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าชุดคำถาม “OCQ” ของ Porter และคณะ (Becker, 1992)

2.2 องค์ประกอบและประเภทของความผูกพันต่อองค์กร

Allen และ Meyer (1990 : 1-18) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ลักษณะสามประการคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า สิ่งยึดเหนี่ยวที่ว่านี้อาจจะไม่ได้ปรากฏในรูปแบบเดียวกัน กล่าวคือ การที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ก็เนื่องจากพวกเขาปรารถนา (Want) ที่จะอยู่ในองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) อาจเป็นไปได้ว่าพวกเขาจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กร (Need) และในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ก็เพราะพวกเขาารู้สึกว่าเขาควรจะต้อง (Ought) อยู่ในองค์กร

อารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541 : 51) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า วิธีการแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะของ Allen and Meyer นี้ เป็นการแบ่งแยกเกี่ยวกับองค์ประกอบ ของความผูกพันมากกว่าจะเป็นเรื่องของ การแบ่งประเภทของความผูกพัน และเห็นว่าความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้น สามารถแบ่งแยกออกมาได้ตามสภาพการณ์ทางจิตใจ (Psychology State) ของแต่ละบุคคล โดยอาศัยแนวคิด 3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่เสนอ โดย Allen and Meyer นี้ Dunham, Grube and Castaneda (1994 : 371) เสนอว่าแต่ละองค์ประกอบต้องอธิบายโดยใช้ชุดของตัวแปรต้นที่แตกต่างกัน ดังนี้

1) **ความผูกพันทางด้านจิตใจ** หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร เกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ กันในการทำงานที่ตรงกับการคาดหวังของเขา ทำให้เขาต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรนี้แบ่งได้เป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) และ คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristics)

2) **ความผูกพันด้านการคงอยู่** หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการคงสมาชิกภาพไว้ในองค์กร กับผลประโยชน์ที่เขาจะต้องสูญเสียไปหากลาออกจากองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่นั้นเกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจในการคงอยู่กับองค์กร หรือการรับรู้ว่ามีทางเลือกที่จะไปอยู่กับองค์กรอื่น รวมไปถึงการรับรู้ความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคล

จำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป ปัจจัยด้านนี้จะเป็นเรื่องตัวแปร อายุ (Age) สถานภาพการจ้างงาน (Tenure) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) และ ความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to leave)

3) **ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นสิ่งที่เหมาะสม และเป็นสิ่งที่ควรทำ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานนี้เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล โดยบุคคลอาจมีค่านิยมว่าคนที่ย้ายงานบ่อยๆ เป็นคนที่ขาดความจงรักภักดี และไม่น่าเชื่อถือ หรืออาจเกิดจากความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ไม่ต้องการให้งานหยุดชะงัก เนื่องจากไม่มีใครทำแทน อีกทั้งยังเป็นเรื่องของ การได้รับการปลูกฝังความคิดว่าเรา **ควรจะอยู่กับองค์กร** บุคคลจึงรู้สึกว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไป ปัจจัยด้านนี้ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Coworker relationship) การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability) และการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management) เป็นต้น

2.3 **ตัวแบบและกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร**

ในช่วงสี่ทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการสร้างนิยามเชิงปฏิบัติการสำหรับวัดความผูกพันต่อองค์กรขึ้นมาหลายแบบ ซึ่งโดยภาพรวมแล้วเกือบทั้งหมดเป็นการศึกษาความตระหนักของสมาชิกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างตนเองกับองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ นักวิจัยด้านองค์กรและการบริหาร ได้สร้างนิยามเชิงปฏิบัติการของแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรและได้ทดสอบกับองค์กรในบริบทต่างๆหลากหลาย ซึ่งมีทั้งประเภทที่ต้องการสร้างมาตรวัดเพื่อใช้วัดในกรณีศึกษาเฉพาะ หรือเพื่อสร้างมาตรวัดที่สามารถใช้ศึกษาองค์กรได้ทุกประเภทภายใต้มาตรวัดเดียวกัน

อันที่จริงแล้ว “ความผูกพัน” เป็นแนวคิดที่สามารถให้ความหมายเฉพาะเจาะจงไปตามประเภท อาทิเช่น ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร ฯลฯ ซึ่งการวัดคุณลักษณะหรือมิติต่างๆของความผูกพัน จะขึ้นอยู่กับบริบทและการนำไปใช้แก้ปัญหาทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรก็ดี นักวิจัยในสาขานี้ต่างแสวงหาวิธีต่างกันในการจับสิ่งที่เป็หัวใจสำคัญของแนวคิดนี้ ส่งผลให้นิยามเชิงปฏิบัติการของความผูกพันต่อองค์กรจึงค่อนข้างจะมีหลากหลายมาก มีทั้งที่ใกล้เคียงกันและไม่มี ความสอดคล้องกันเลย และถึงแม้ว่าจะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องและกว้างขวางเพียงใดก็ตาม โดยรวมแล้วผลการวิจัยเหล่านี้ยังไม่สอดคล้องไปทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ยังไม่มีการศึกษาใดที่สามารถชี้ชัด หรือตัดสินใจได้ว่า ตัวแปรใดที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้อย่าง

ครอบคลุมและสมบูรณ์แบบโดยที่ไม่มีผลการวิจัยอื่นๆที่เสนอผลการวิจัยได้แย้ง นักวิชาการด้านการบริหารต่างนำเสนอตัวแปรที่ใช้ในการอธิบายหรือทำนายความผูกพันต่อองค์กรในหลายลักษณะ อาทิเช่น

Sheldon (1971 : 144) พบว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้ได้ประกอบอาชีพ 2) “ความผูกพัน” กับเพื่อนร่วมงาน และ 3) การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

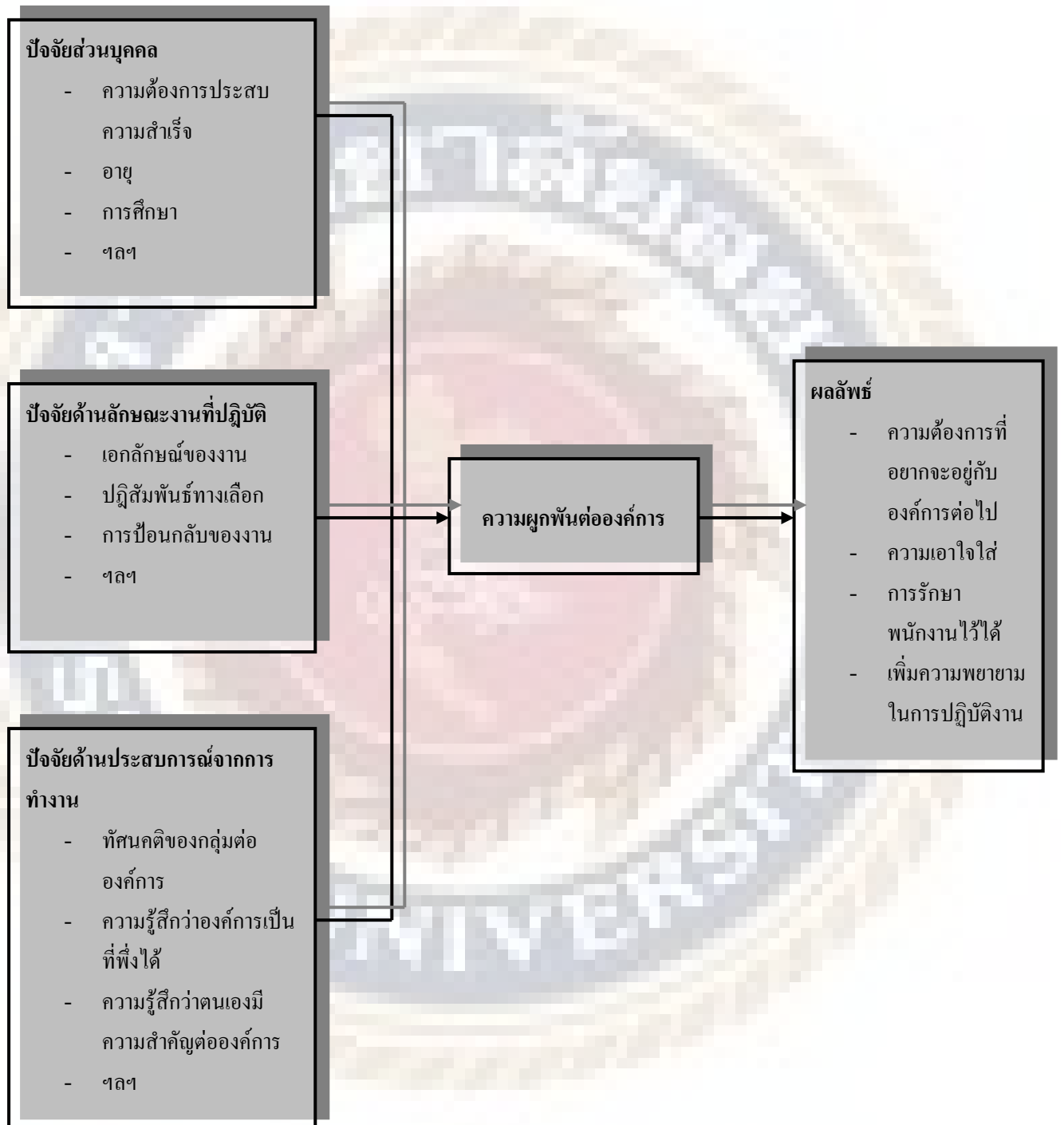
Hrebiniak and Alutto (1972 : 566) พบว่าตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด คือ 1) ความตึงเครียดในบทบาท 2) ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน 3) ความไม่พึงพอใจ อันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

Steer (1977 :47) เสนอกรอบแนวคิดที่มีผู้ให้ความสนใจ นำมาใช้เป็นหลักในการศึกษาจำนวนมาก ได้นำเสนอแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็นสามส่วนสำคัญๆ ดังนี้

- 1) ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
- 2) ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
- 3) ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

สำหรับองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร Steers เสนอว่ามี 3 กลุ่มคือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ลักษณะงาน (Job Characteristics) และประสบการณ์ในงาน (Work Experiences)

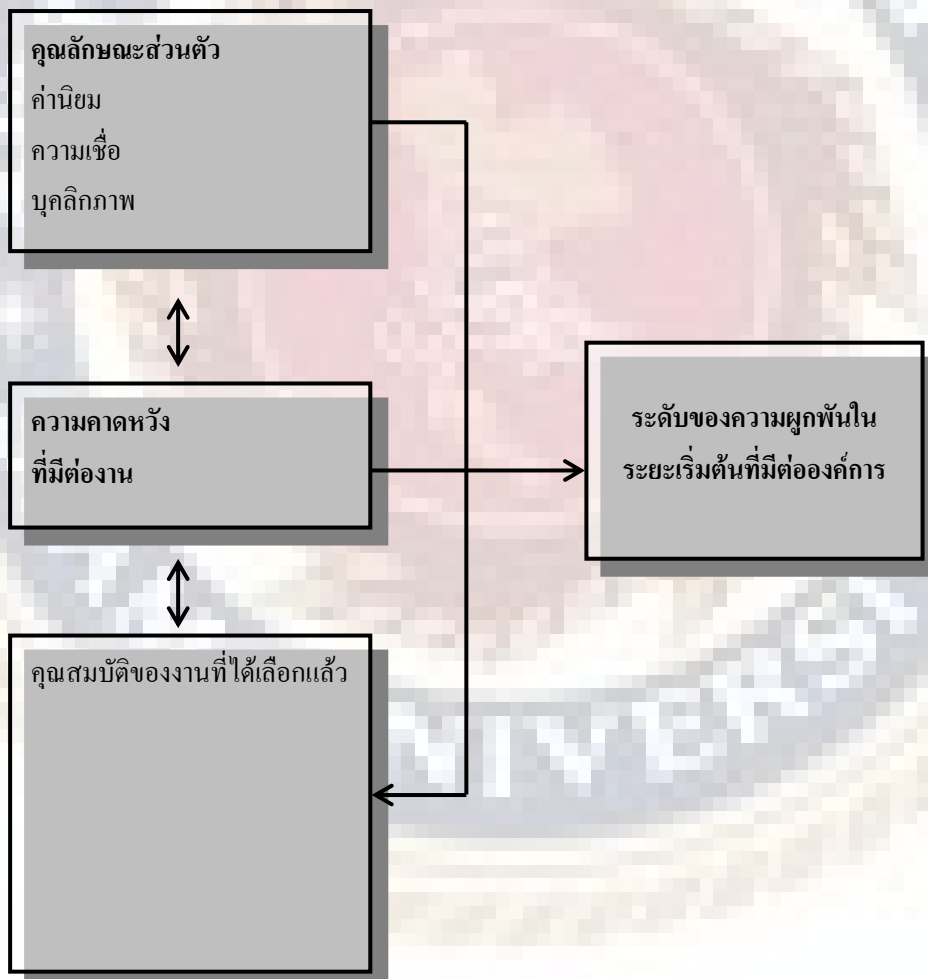
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่พัฒนาโดย Richard M. Steers (1977)



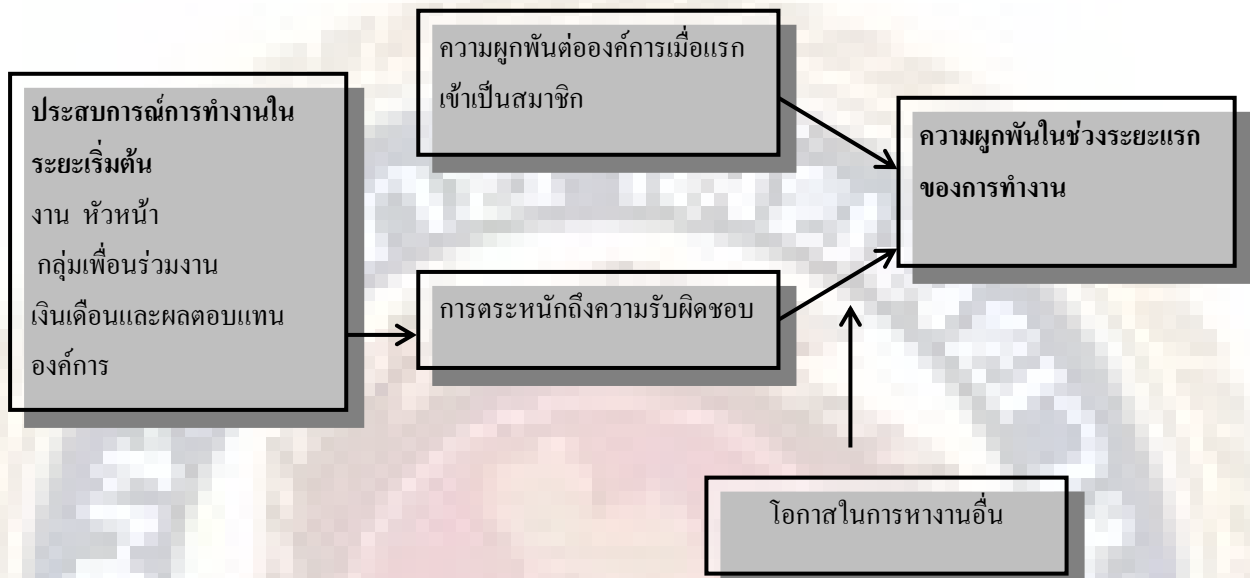
แบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละช่วงเวลาการทำงาน ที่พัฒนาขึ้นโดย Mowday, Porter และ Steers (Richard T. Mowday, Lyman W. Porter และ Richard M. Steers' Analytical Model on Stages of the Organizational Commitment Process)

Mowday และคณะ (1982) ได้เสนอกรอบแนวคิดเพื่ออธิบายความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่ามีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง แต่อาจทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้นโดยการแบ่งช่วงระยะเวลาออกเป็น 3 ช่วงซึ่งทั้ง 3 ช่วงนี้เกิดจากจากตัวแปรที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

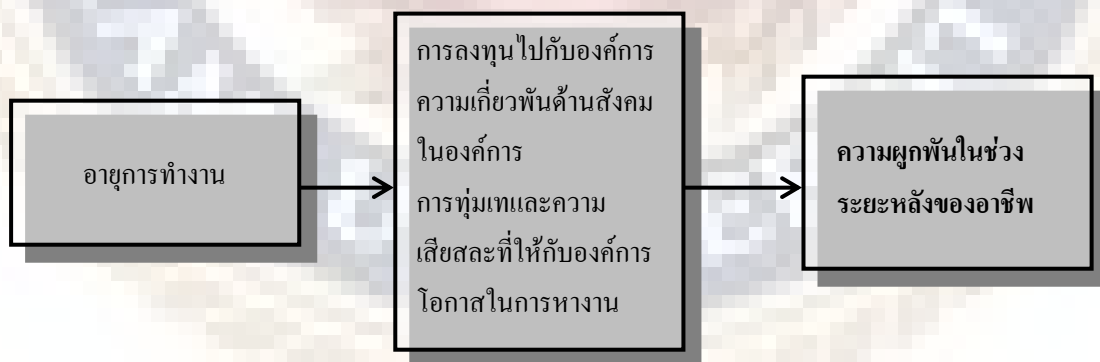
ภาพที่ 2.2 ความผูกพันเมื่อแรกเข้าเป็นสมาชิกองค์กร (Initial Commitment)



ภาพที่ 2.3 ความผูกพันในช่วงระยะแรกของการจ้างงาน (Commitment During Early Employment)



ภาพที่ 2.4 ความผูกพันในช่วงระยะหลังของอาชีพ (Commitment During Later Career)



อธิบายกรอบแนวคิดของ Mowday และ คณะ

Mowday และคณะ (1982) ได้เสนอกรอบแนวคิดเพื่ออธิบายกระบวนการของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็นสามขั้นตอน คือ ขั้นที่หนึ่งคือขั้นแรกเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Initial Commitment) ขั้นที่สองคือ ความผูกพันในช่วงระยะแรกของการจ้างงาน (Commitment During Early Employment) และขั้นที่สามคือ ความผูกพันในช่วงระยะหลังของอาชีพ (Commitment During Later Career) โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้นในสามขั้นตอนนี้ เป็นผลมาจากตัวแปรที่แตกต่างกัน

ในช่วงแรกเข้าทำงาน (ตัวแบบที่ 2.1) Mowday และคณะพบว่าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรของตนตั้งแต่ก่อนเริ่มต้นทำงาน รวมทั้งเห็นว่าคนหลายๆคนมีศักยภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงอยู่ในตัวเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว จึงทำให้ความผูกพันของบุคคลนั้นที่มีต่อองค์กรก่อตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว เพียงแต่องค์กรต้องรู้จักเลือกสรรพนักงานที่มีลักษณะดังกล่าวเข้ามาร่วมงานด้วย

ตามตัวแบบที่ 2.2 จะเห็นได้ว่าในระยะต้นๆของชีวิตการทำงานในองค์กร จะมีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อความผูกพัน อาทิเช่น การที่พนักงานรับรู้ว่างานที่ตนทำไม่ค่อยมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรมากนัก ก็จะส่งผลลดต่อระดับความผูกพันของพนักงานคนนั้น หรือในขณะเดียวกัน การที่พนักงานรู้สึกที่ผู้บริหารในองค์กรใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กร ก็อาจทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานลดลงเช่นกัน

ตัวแบบที่ 2.3 อธิบายช่วงปลายของชีวิตการทำงานในองค์กร Mowday และคณะอธิบายว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นอย่างมาก เพราะปัจจัยหลายๆอย่างประกอบกัน อาทิเช่น ความสัมพันธ์ที่พัฒนามายาวนาน ระหว่างบุคลากรในองค์กร และกับตัวองค์กรเอง นอกจากนี้แล้วอายุที่มากขึ้นก็ทำให้โอกาสในการได้งานทำลดลง ทั้งหมดนี้เป็นสาเหตุผลักดันให้บุคคลมีความสำคัญแนบแน่นกับองค์กรมากยิ่งขึ้นในช่วงปลายของอาชีพการงาน

ภาพที่ 5 กรอบแนวคิด ของ Shelby D. Hunt, Lawrence B. Chonko and Van R. Wood (1985)



สำหรับกรอบแนวคิดนี้ Hunt, Chonko และ Wood ได้พัฒนามาจากงานของ Steers (1977), Stevens, Beyer, and Trice (1978), Brief and Aldag(1980), Bhagat and Chassie(1981), และ Still (1983) โดยสร้างตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัวจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีมาก่อนหน้านี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal attributes)

จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนตัวล้วนมีความสัมพันธ์ต่อระดับของความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972) Steers (1977) Brief และ Aldag (1980) พบว่าอายุกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ส่วนระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กร Steers (1977) Brief และ Aldag (1980) Morris and Sherman (1981) จากงานวิจัยของ Becker (1960) และ Morrow (1983) พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร Dubin, Champoux และ Porter (1975) พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

2) การลงทุนของตัวบุคคล (Personal investments)

งานวิจัยที่วัดตัวแปรการลงทุนของตัวบุคคลนี้ อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากการระดับความคาดหวังของพนักงานในผลตอบแทนที่จะได้จาก การมอบความจงรักภักดีให้กับองค์กร (Kiesler (1971) Staw (1976) จากเหตุผลดังกล่าว บุคคลจึงทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ที่จะได้ (หรือคาดว่าจะได้) จากองค์กรในภายภาคหน้า (Kanton : 1968) งานวิจัยของ Sheldon (1971) Alutto Hrebiniak และ Alonzo (1973) พบว่าแนวโน้มของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรต้นด้านการลงทุนของตัวบุคคล เช่น อายุการทำงาน จำนวนเงินบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Ritzer and Trice (1969) และ Aranya and Jacobson (1975) ไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว

3) ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม (Anticipatory socialization variables)

หมายถึง ระดับความคาดหวังที่เกิดจากการที่พนักงานเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ในปัจจุบันเพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในที่ทำงานเดิม ซึ่งผลลัพธ์จากการเปรียบเทียบนี้มักจะนำไปสู่ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กรใหม่และต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ (Schein : 1971, Van Maanen : 1975) งานวิจัยของ Hrebiniak และ Alutto (1972) พบว่าการได้รับการตอบสนอง “ความคาดหวังที่จะได้รับความไว้วางใจจากองค์กร” ของพนักงานเข้าใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อทัศนคติในการทำงาน รวมไปถึงความผูกพันต่อองค์กรในอนาคต ระดับของความไว้วางใจในที่นี้ เป็นเรื่องของการทำงานที่พนักงานรับรู้สิ่งแวดล้อมในองค์กรใหม่ของเขาว่ามีบรรยากาศที่ทั้งสนับสนุนและเป็นมิตรต่อตนเอง

4) พฤติกรรมการหางาน (Job search behaviors)

งานวิจัยของ Still (1983) พบว่า ระยะเวลาที่บุคคลได้ใช้ไปกับการหางาน จำนวนของใบสมัครที่จัดส่ง จำนวนครั้งของการได้รับการสอบสัมภาษณ์เข้าทำงาน จำนวนครั้งที่ได้รับการชักชวนให้เข้าทำงาน ทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่าพฤติกรรมการหางานมีความสัมพันธ์กับอัตราการเข้าออกงาน (turnover rate) มากกว่าความผูกพันต่อองค์กร (Baron : 1975, Lippman and McCall 1976 และ Salant 1977)

5) ความสัมพันธ์ในงาน (Work relationships)

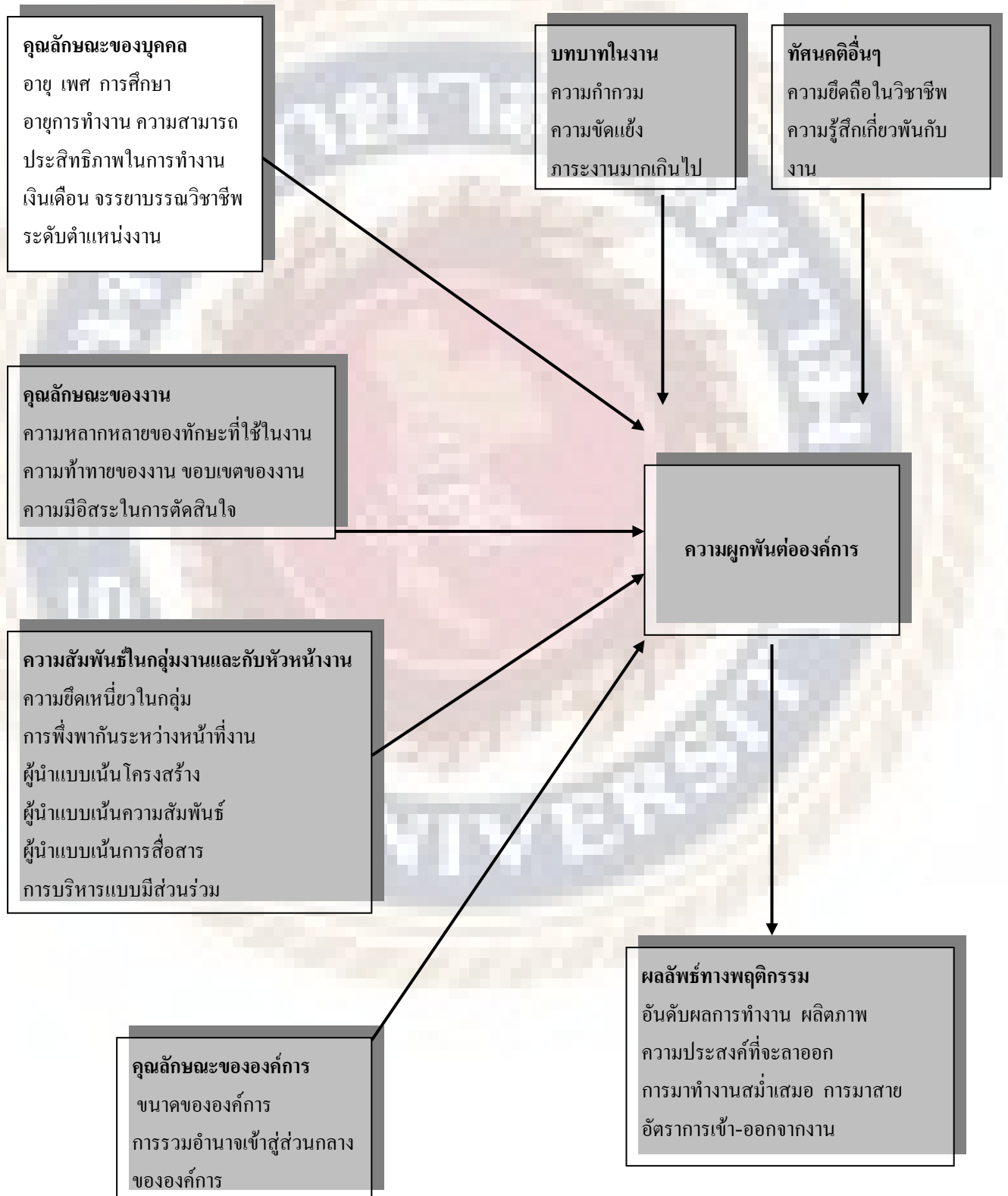
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน กับ เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกัน ส่งผลกระทบต่อทัศนคติในการทำงานของตัวพนักงานอันหมายรวมถึงทัศนคติด้านความผูกพันด้วย (Evan : 1963, Porter and Steers : 1973, Buchanan : 1974, Feldman : 1977) ผลการวิจัยของ Katz and Kahn (1978) และ Morris and Sherman (1981) พบว่าการที่หัวหน้างานรู้จักใช้วิธีการชักนำบุคลากรใหม่เข้าเป็นพวกพ้องได้ดี จะทำให้พนักงานใหม่รับรู้ถึงการแสดงตนว่าเป็นพวกเดียวกัน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

6) คุณลักษณะของงาน (Job characteristics)

งานวิจัยของ Herzberg (1966), Hackman and Lawler (1971), Bechelor, Morgan และ Richard (1982) ทั้งหมดยืนยันผลการวิจัยว่า คุณลักษณะที่สำคัญบางประการของงานที่มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน โดยทั่วไปแล้วคุณลักษณะของงานจะถูกกำหนดโดย 1) ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงาน ต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการทำงานให้บรรลุผล 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆ ได้ตลอดชิ้นงานหรือตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ โดยสามารถระบุได้ว่างานนี้เป็นผลงานของตน 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่นทั้งในและนอกองค์กร ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ 4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึงระดับของความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง ตลอดจนการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานและการกำหนดเวลาในการทำงานด้วยตนเอง และ 5) ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึงระดับความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารว่าผลลัพธ์ของงานที่ตนได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด และ ผู้อื่นมีทัศนคติอย่างไรต่อผลงานนั้น (Hackman and Oldham 1980 : 56)

ภาพที่ 6 แบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรที่เสนอโดย Mathieu และ Zajac (1990)

Mathieu and Zajac's Meta-Analytical Model of Organizational Commitment



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสุ่มตัวอย่างจากประชากรวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) มีจำนวนทั้งสิ้น 419 คน (ข้อมูลกำลังคนสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ณ วันที่ 30 เมษายน 2551) การเก็บข้อมูลจะเก็บจากประชากรทั้งหมดโดยไม่มีการสุ่มตัวอย่างหรือเลือกตัวแทนของประชากร

3.2 ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	ระดับการวัด
อายุมาตรา	เรียงลำดับ (Ordinal Scale)
ระดับการศึกษา	เรียงลำดับ (Ordinal Scale)
เพศ	นามบัญญัติ (Nominal Scale)
ระดับตำแหน่ง	เรียงลำดับ (Ordinal Scale)
อายุการทำงาน	เรียงลำดับ (Ordinal Scale)
สถานภาพการสมรส	นามบัญญัติ (Nominal Scale)
ตัวแปรตาม	
ความผูกพันต่อองค์กร	มาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้มาจากการศึกษา และรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามและมี ผู้วิจัยมาแล้วหลายครั้ง ผู้วิจัยนำมาพัฒนา ปรับปรุงให้เข้ากับหัวข้อการวิจัย ลักษณะแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชนิด เลือกรายการ (Check List) และคำถามปลายเปิด โดยคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว จะประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และ สถานภาพการสมรส

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อหน่วยงานที่ผู้ตอบสังกัด อยู่ คือ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราวัด Likert scale ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (positive item) และข้อความเชิงลบ (negative item) แบ่ง ระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ

เครื่องมือเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดค่าแต่ละระดับดังนี้

4	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	หมายถึง	เห็นด้วย
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0	หมายถึง	ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ

การแปลค่าคะแนนของแบบสอบถาม

การแปลค่าคะแนนของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	0
เห็นด้วย	3	1
ไม่เห็นด้วย	2	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	3
ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ	0	4

3.4 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารทางวิชาการ วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหา และเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาวิจัย สร้างแบบสอบถาม เป็นมาตรวัดทัศนคติของ Likert

3.4.3 นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

3.4.4 ใช้วิธี split-half หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยเลือกคำถามที่มีค่าความสัมพันธ์สูง และตัดคำถามที่มีค่าความสำคัญต่ำ ค่าความสัมพันธ์ (r) ต้องไม่น้อยกว่า 0.75 ได้ผลดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า r เท่ากับ.....

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีและผลงานวิจัยหลายๆ ที่ผ่านมา และนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบการวิจัยและนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม ทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น แล้วจึงนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จำนวน 419 คน และนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วมาทำการวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Science)

3.6 นิยามปฏิบัติการตัวแปร (Operationalization)

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่จบ ณ ปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับตำแหน่ง (ซี) ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นอยู่ ณ เวลาปัจจุบันในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ความผูกพันต่อองค์กร วัดโดยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานที่องค์กรต่อไป เพราะจะเสียประโยชน์น้อยกว่า

ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานที่องค์กรต่อไปเนื่องจากความสอดคล้องของเป้าหมายของตัวเองและองค์กร

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ว่าการทำงานอยู่กับองค์กร เป็นภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

3.7 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

ค่าความถี่ (Frequency) คือ จำนวนค่าที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย สาขาวิชาที่สอน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ทักษะที่มีต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กร

ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการศึกษา ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย สาขาวิชาที่สอน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ทักษะที่มีต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{ค่าจำนวนที่คำนวณ}}{\text{ค่าจำนวนทั้งหมด}} \times 100$$

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่มีต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กร มีการแปลความหมายค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยพิจารณาตามสูตรอัตราภาคชั้น (บุญเรียง, 2539 : 13) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงความกว้างยาวของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.26 - 4.00 แปลว่า ทักษะคิดต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 - 3.25 แปลว่า ทักษะคิดต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.76 - 2.50 แปลว่า ทักษะคิดต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.75 แปลว่า ทักษะคิดต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อ หลักการของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจะพิจารณาว่าค่าของข้อมูลแต่ละค่ามีความแตกต่างจากค่าเฉลี่ยเพียงใด กล่าวคือ เป็นการนำข้อมูลทุกค่ามาหาผลต่างกับค่าเฉลี่ย

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00 – 0.99 แปลว่า อาจารย์มีทักษะคิดต่อองค์การ/มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00 ขึ้นไป แปลว่า อาจารย์มีทักษะคิดต่อองค์การ/มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกันมาก

สถิติวิเคราะห์อนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเป็นแบบไม่มีพารามิเตอร์ (Non-Parametric Inference) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ไม่ได้คำนวณจากตัวเลขจริง แต่เป็นการประมาณการตามหลักของความน่าจะเป็น เนื่องจากลักษณะระดับการวัดตัวแปรของข้อมูลจะเป็นระดับมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะของข้อมูลไม่ได้มีการแจกแจงแบบปกติ ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่นิยมใช้ทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ เทคนิคเชิงสถิติอนุมานที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย

ค่าไคสแควร์ (Chi-Square Tests) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่เท่านั้น แต่ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้ ใช้สำหรับตัวแปรระดับมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) และระดับมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปความถี่ สัดส่วน หรือร้อยละ

โดยที่ตัวแปรแต่ละตัวแบ่งเป็นประเภทหรือเป็นกลุ่มย่อยๆ ตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การแปรความหมาย โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% (ระดับนัยสำคัญ 0.05) คือ

1) ถ้า ค่า Significance ที่ได้จากการคำนวณในโปรแกรม SPSS น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม หรือ ตัวแปรทั้งสองตัวไม่เป็นอิสระจากกัน

2) ถ้า ค่า Significance ที่ได้จากการคำนวณในโปรแกรม SPSS มากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม หรือ ตัวแปรทั้งสองตัวเป็นอิสระจากกัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การอธิบายข้อมูลเชิงพรรณนา

ในการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากจำนวนประชากรทั้งหมด 419 คน และทำการคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบสมบูรณ์ที่สุดเข้ามาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 288 คน คิดเป็นร้อยละ 69 ของจำนวนข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายข้อมูลเชิงพรรณนา และแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ตอนที่ 1 การบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	112	38.9
หญิง	176	61.1
รวม	288	100.0
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	102	35.4
31-40 ปี	116	40.3
41-50 ปี	57	19.8
51 ปีขึ้นไป	13	4.5
รวม	288	100.0

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับต้น (ต่ำกว่า ซี 5)	141	49.0
ระดับกลาง (ซี 5-ซี 7)	142	49.3
ระดับสูง (ซี 8 ขึ้นไป)	5	1.7
รวม	288	100.0
อายุการทำงาน		
0-5 ปี	132	45.8
6-10 ปี	64	22.2
11-20 ปี	55	19.1
21-30 ปี	32	11.1
31 ปีขึ้นไป	5	1.7
รวม	288	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	7.3
ปริญญาตรี	161	55.9
สูงกว่าปริญญาตรี	106	36.8
รวม	288	100.0
สถานภาพการสมรส		
โสด	179	62.2
แต่งงาน	98	34.0
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	11	3.8
รวม	288	100.0

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) จำนวน 288 คน พบว่า ข้าราชการเป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.1 เป็นเพศชาย ร้อยละ 38.9 กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 20-30 ปี

จำนวนร้อยละ 35.4 และ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน ร้อยละ 40.3 ส่วนอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 19.8 และอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 4.5

ในด้านการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 55.9 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 36.8 และมีต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 7.3 ด้านอายุการทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อยู่ระหว่าง 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.8 ส่วนข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานสูงสุด คือ 31 ปีขึ้นไป มีจำนวนเพียงร้อยละ 1.7

ในส่วนของระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้าราชการระดับต้น (ระดับ ต่ำกว่าซี 5) และระดับกลาง (ซี 5 ถึง ซี 7) ซึ่งมีจำนวน ร้อยละ 49.0 และ 49.3 ตามลำดับ มีผู้บริหารระดับสูง (ซี 8 ขึ้นไป)เป็นจำนวนน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 1.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่ได้ สมรส เป็นร้อยละ 62.2

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ	\bar{X}	S.D	เกณฑ์การประเมิน
1 ข้าพเจ้าเต็มใจ ทุ่มเทการทำงานมากกว่าที่คาดหวังตามปกติ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	0 (0.0)	16 (5.6)	185 (64.2)	86 (29.9)	1 (0.3)	3.23	0.577	ค่อนข้างสูง
2 ข้าพเจ้ามักจะขยอกองค์กรนี้ให้เพื่อนฟัง ว่าเป็นองค์กรใหญ่ที่น่าทำงานให้	5 (1.7)	8 (2.8)	233 (80.9)	35 (12.2)	7 (2.4)	2.99	0.662	ค่อนข้างสูง
3 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะรับแทบทุกงานที่เห็นสมควรเพื่อให้ได้ทำงานอยู่ในองค์กรนี้	3 (1.0)	43 (14.9)	188 (65.3)	51 (17.7)	3 (1.0)	2.98	0.680	ค่อนข้างสูง
4 ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่า ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	3 (1.0)	5 (1.7)	212 (73.6)	67 (23.3)	1 (0.3)	3.18	0.539	ค่อนข้างสูง
5 องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้าทำดีที่สุดในการปฏิบัติงาน	3 (1.0)	18 (6.3)	189 (65.6)	72 (25.0)	6 (2.1)	3.10	0.730	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ	\bar{X}	S.D	เกณฑ์การประเมิน
6 ข้าพเจ้าได้ใจมากที่สุดที่เลือกทำงานกับองค์กรนี้แทนที่จะเป็นที่อื่นๆ	1 (0.3)	6 (2.1)	222 (77.1)	54 (18.8)	5 (1.7)	3.11	0.607	ค่อนข้างสูง
7 ข้าพเจ้ามีความหวังใจในอนาคตขององค์กรนี้	27 (9.4)	101 (35.1)	107 (37.2)	35 (12.2)	18 (6.3)	2.40	1.024	ค่อนข้างต่ำ
8 สำหรับข้าพเจ้า ที่นี้คือที่ๆ ดีที่สุดในจำนวนองค์กรทั้งหมด	8 (2.8)	36 (12.5)	172 (59.7)	21 (7.3)	51 (17.7)	2.36	1.225	ค่อนข้างต่ำ
9 เหตุผลที่ข้าพเจ้าชอบองค์กรนี้เป็นเพราะความมีความหมายและค่านิยมขององค์กร	1 (0.3)	43 (14.9)	191 (66.3)	21 (7.3)	32 (11.1)	2.58	1.033	ค่อนข้างสูง
10 ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าเป็นมากกว่าลูกจ้างคนหนึ่ง และรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนี้	0 (0.0)	27 (9.4)	222 (77.1)	30 (10.4)	9 (3.1)	2.92	0.688	ค่อนข้างสูง
11 ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีผลโดยตรงต่อความขยันของข้าพเจ้า	271 (94.1)	5 (1.7)	5 (1.7)	6 (2.1)	1 (0.3)	1.11	0.516	ต่ำ
12 ข้าพเจ้าเต็มใจยอมรับ ธรรมเนียม ประเพณี และสิ่งยึดถือปฏิบัติในองค์กรแห่งนี้	1 (0.3)	19 (6.6)	213 (74.0)	22 (7.6)	33 (11.5)	2.66	1.037	ค่อนข้างสูง
13 ข้าพเจ้าคิดที่จะลาออกจากองค์กรแห่งนี้บ่อยๆ	85 (29.5)	155 (53.8)	22 (7.6)	7 (2.4)	19 (6.6)	1.70	0.802	ต่ำ
14 โดยสรุป ข้าพเจ้ามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้	5 (1.7)	8 (2.8)	222 (53)	53 (18.4)	0 (0.0)	3.12	0.517	ค่อนข้างสูง
โดยรวม						2.67	0.760	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ระดับค่อนข้างสูง จะมีบางประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ระดับที่ค่อนข้างต่ำ ซึ่งได้แก่ ความหวังใจในอนาคตขององค์กรนี้ องค์กรนี้คือองค์กรที่ๆ ดีที่สุดในจำนวนองค์กรทั้งหมด ส่วนในเรื่อง ค่าตอบแทนที่ได้รับมีผลโดยตรงต่อความขยันและ ความคิดที่

จะลาออกจากองค์กรแห่งนี้บ่อยๆ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำ ซึ่งหมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในเรื่องคำตอบแทนที่ได้รับว่ามีผล โดยตรงต่อความขยัน และความคิดที่จะลาออกจากองค์กรแห่งนี้บ่อย ๆ

4.2 การทดสอบสมมติฐาน

ก่อนการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมระดับชั้น (Recode) ของตัวแปรต้น และตัวแปรตาม เพื่อให้ผลการทดสอบมีความชัดเจน และมีเนื้อหาที่ง่ายต่อการอ่านข้อมูล และทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตัวแปรต้น

- เพศ
- สถานภาพการสมรส
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ระดับตำแหน่งงาน
- อายุการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

- ระดับความผูกพันต่อองค์กร จากระดับผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด น้อย มาก และ มากที่สุด ผู้วิจัยได้ปรับระดับให้เหลือเพียง 2 ระดับ คือ ระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง และ ระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แสดงตารางได้ดังนี้

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	
สูง	ต่ำ
-	-

การทดสอบสมมติฐานโดยการทำตารางไขว้ (Cross Tabulation) ใช้สถิติ Chi-Square Tests และ Spearman Rank-Order Correlation โดยทำการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุของราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 4 ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 5 อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 6 สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของราชการกับเพศ

เพศ	ความผูกพันต่อองค์กร		รวม	Chi - Square	Sig.
	ต่ำ	สูง			
ชาย	5 (1.74)	107 (37.15)	112 (38.89)	19.6	0.978
หญิง	8 (2.78)	168 (58.33)	176 (61.11)		
รวม	13 (4.51)	275 (95.49)	288 (100.0)		

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาจำนวนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่มีเพศต่างกัน พบว่า ข้าราชการเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่สูง จำนวน 107 คน หรือร้อยละ 37.15 ส่วนข้าราชการเพศหญิง จำนวน 168 คน หรือร้อยละ 58.33

ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรของราชการเมื่อมีเพศต่างกัน พบว่า ค่า Chi-Square เท่ากับ 19.6 และค่า Significance เท่ากับ 0.978 ซึ่งค่า Sig. ที่ได้มากกว่า 0.05 แปลว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของข้าราชการกับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ	ความผูกพันต่อองค์กร		รวม	Chi - Square	Sig.
	ต่ำ	สูง			
น้อยกว่า 30 ปี	2 (0.69)	100 (34.72)	102 (35.42)	16.5	0.056
31-41 ปี	7 (2.43)	99 (34.38)	116 (40.28)		
41-50 ปี	4 (1.39)	53 (18.40)	57 (19.79)		
51 ปีขึ้นไป	0 (0.0)	13 (4.51)	13 (4.51)		
รวม	13 (4.51)	275 (95.49)	288 (100.0)		

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาจำนวนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่มีอายุต่างกัน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จำนวน 100 คน หรือร้อยละ 34.72 ข้าราชการที่มีอายุ 31-41 ปี จำนวน 99 คน หรือร้อยละ 34.38 ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 57 คน หรือร้อยละ 18.40 และ ข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน หรือร้อยละ 4.51

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุของข้าราชการกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 16.5 และค่า Significance เท่ากับ 0.056 ซึ่งค่า Sig. ที่ได้ มากกว่า 0.05 แปลว่า อายุของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หรือข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของข้าราชการกับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร		รวม	Chi - Square	Sig.
	ต่ำ	สูง			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1 (0.35)	20 (6.94)	21 (7.29)	5.58	0.472
ปริญญาตรี	10 (3.47)	151 (52.43)	161 (55.90)		
สูงกว่าปริญญาตรี	2 (0.69)	104 (36.11)	106 (36.81)		
รวม	13 (4.51)	275 (95.49)	288 (100.0)		

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาจำนวนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จำนวน 20 คน หรือร้อยละ 6.94 ระดับปริญญาตรี จำนวน 151 คน หรือร้อยละ 52.43 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 104 คน หรือร้อยละ 36.11

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างระดับการศึกษาของข้าราชการกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 5.58 และค่า Significance เท่ากับ 0.472 ซึ่งค่า Sig. ที่ได้ แปลว่าระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หรือข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ตำแหน่งทางราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตำแหน่งงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		รวม	Chi - Square	Sig.
	ต่ำ	สูง			
ระดับต้น (ต่ำกว่า ซี 5)	8 (2.78)	133 (46.18)	141 (48.96)	18.86	0.004
ระดับกลาง (ซี 5-ซี 7)	5 (1.74)	137 (47.57)	142 (49.31)		
ระดับสูง (ซี 8 ขึ้นไป)	0 (0.0)	5 (1.74)	5 (1.74)		
รวม	13 (4.51)	275 (95.49)	288 (100.0)		

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาจำนวนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานระดับต้น (ต่ำกว่า ซี 5) มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงจำนวน 133 คน หรือร้อยละ 46.18 ระดับกลาง (ซี 5-ซี 7) จำนวน 137 คน หรือร้อยละ 47.57 และระดับสูง (ซี 8 ขึ้นไป) จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 1.74

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างระดับของตำแหน่งงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 18.86 และค่า Significance เท่ากับ 0.004 ซึ่งค่า Sig. ที่ได้น้อยกว่า 0.05 แปลว่า ระดับของตำแหน่งงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร หรือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5 อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานของข้าราชการกับความผูกพันต่อองค์กร

อายุการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		รวม	Chi - Square	Sig.
	ต่ำ	สูง			
0- 5 ปี	4 (1.39)	128 (44.44)	132 (45.83)	27.14	0.007
6-10 ปี	5 (1.74)	59 (20.49)	64 (22.22)		
11-20 ปี	3 (1.04)	52 (18.06)	55 (19.10)		
21-30 ปี	0 (0.0)	32 (11.11)	32 (11.11)		
31 ปีขึ้นไป	1 (0.35)	4 (1.39)	5 (1.74)		
รวม	13 (4.51)	275 (95.49)	288 (100.0)		

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาจำนวนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่มีอายุการทำงานต่างกัน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จำนวน 128 คน หรือร้อยละ 44.44 อายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 59 คน หรือร้อยละ 20.49 อายุการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 52 คน หรือร้อยละ 18.06 อายุการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 32 คน หรือร้อยละ 11.11 และ อายุการทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 1.39

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุการทำงานของข้าราชการกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 27.14 และค่า Significance เท่ากับ .007 ซึ่งค่า Sig. ที่ได้ แปลว่า อายุการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร หรือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีอายุการทำงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 6 สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสของข้าราชการกับความผูกพันต่อองค์กร

สถานภาพการสมรส	ความผูกพันต่อองค์กร		รวม	Chi - Square	Sig.
	ต่ำ	สูง			
แต่งงาน	2 (0.69)	96 (33.33)	98 (34.03)	5.82	0.443
โสด /หย่า / แยกกัน อยู่	11 (3.82)	179 (62.15)	190 (65.97)		
รวม	13 (4.51)	275 (95.49)	288 (100.0)		

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาจำนวนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพการสมรส (แต่งงาน) มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จำนวน 96 คน หรือร้อยละ 33.33 และ ข้าราชการที่มีสถานภาพการสมรส (โสด/หย่า/แยกกันอยู่) มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จำนวน 179 คน หรือร้อยละ 62.15

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างสถานภาพการสมรสกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 5.82 และค่า Significance เท่ากับ 0.443 ซึ่งค่า Sig. ที่ได้มากกว่า 0.05 แปลว่า สถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร หรือข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ค่า Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1 เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.978	เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
สมมติฐานข้อที่ 2 อายุของราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.056	อายุของราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.472	ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
สมมติฐานข้อที่ 4 ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.004	ตำแหน่งทางราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
สมมติฐานข้อที่ 5 อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.007	อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
สมมติฐานข้อที่ 6 สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.443	สถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีโจทย์หรือปัญหาวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์คือ เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบัน และเพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยด้านประชากรตัวใดบ้างที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการเหล่านี้ โดยงานวิจัยนี้ศึกษาจากประชากรที่เป็นข้าราชการสังกัดสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ซึ่งเป็นข้าราชการระดับซี 1 ถึง ระดับ ซี 9 จำนวนทั้งหมด 419 คน (population universe) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 288 ชุด คิดเป็นร้อยละ 69 ของประชากรทั้งหมด ทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Window version 15 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ส่วนการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ใช้สถิติ Chi-Square และค่าSignificance หาทิศทางของความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman's Rank-Order Correlation) ซึ่งสามารถตอบคำถามวิจัย ได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.1 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 ส่วนข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.5 ข้าราชการจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.9 มีอายุการทำงานระหว่าง 0-5 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.8 ส่วนข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 31 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.7 ข้าราชการส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับต้น (ต่ำกว่าซี 5) และระดับกลาง (ซี 5 ถึง ซี 7) คิดเป็นร้อยละ 49.0 และ 49.3 ตามลำดับ มีผู้บริหารระดับสูง (ซี 8 ขึ้นไป)น้อยที่สุด คือร้อยละ 1.7 ข้าราชการส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามนี้ยังไม่ได้สมรส คิดเป็นร้อยละ 62.2

5.1.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบัน

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรโดยรวม เฉลี่ยเท่ากับ 2.67 คิดเป็นร้อยละ 67 ซึ่งถือว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ได้ค่า

S.D. เท่ากับ 0.760 แปลว่าข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก และเมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Steers และคณะ พบว่าทุกองค์ประกอบมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

5.1.3 ผลการดำเนินการตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 : เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผลการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และคิดเป็นร้อยละ 67 ของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงทัศนคติว่าผูกพันต่อองค์การของตน และเมื่อพิจารณาตามแนวคิดของ Steers พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากในทุกองค์ประกอบคือ ข้าราชการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีความมุ่งหมายที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ ตลอดจน มีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 : เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรด้านประชากรที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน และ ระดับตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุของผู้ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา เพศ และ สถานภาพการสมรส

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะแบ่งออกเป็นการอภิปรายผลจากข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

5.2.1 ข้อมูลทั่วไป

1) ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.1 เพศชายร้อยละ 38.9 สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ทั้งทั้งงานด้านการเกษตรและสหกรณ์ควรจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความแข็งแรงและความคล่องแคล่วของร่างกาย แต่อาจเป็นเพราะสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็น

หน่วยงานวางแผนและกำกับนโยบายส่วนกลางที่ขึ้นตรงกับปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งการทำงานวิชาการและงานสารบรรณต่างๆนี้ จะแตกต่างกับข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หน่วยงานอื่นๆที่กระจายตัวอยู่ตามภูมิภาคต่างๆของประเทศ

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) จำนวน 323 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวนร้อยละ 35.4 และ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน ร้อยละ 40.3 ส่วนอายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวนร้อยละ 24.3 จากข้อมูลตัวเลขจะพบว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี กับอายุ 31-40 ปีมีจำนวนแตกต่างกันไม่มาก จะพบว่าข้าราชการที่อยู่ในวัยเริ่มต้นการทำงานเป็นจำนวนมาก กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 24.3 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตามหลักของทฤษฎีความก้าวหน้าในอาชีพ (Vocational Development) ถือว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปเป็นช่วงที่วิกฤติ กล่าวคือผู้ปฏิบัติงานจะได้รับความกดดันจากหน้าที่การงานหรือจากชีวิตครอบครัว (สุภาณี, 2549) และความกดดันดังกล่าวอาจส่งผลดีหรือผลเสียทางใดทางหนึ่ง เช่น เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รักษาสภาพเดิม หรือ อาจเฉื่อยชาลง

3) กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.9) ทั้งนี้เนื่องจากวุฒิการศึกษามีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานตลอดจนอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ถึงร้อยละ 36.8 ซึ่งอาจเป็นผลมาจากโอกาสทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากอุปทาน (supply) ในตลาดการศึกษาไทยที่ขยายตัวขึ้น โดยสถาบันอุดมศึกษาต่างเปิดโครงการปริญญาโท และ ปริญญาเอกมากขึ้นเรื่อยๆ

นอกจากนี้จะเห็นว่า จำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่จบสูงกว่าปริญญาตรี ถึงร้อยละ 36.8 นี้ สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตลอดจนหน่วยงานต้นสังกัด ให้ความสำคัญและสนับสนุนการศึกษา รวมทั้งข้าราชการก็อาจจะมีรายได้เพียงพอที่จะลงทุนด้านการศึกษาให้กับตนเอง ทั้งนี้จะเห็นได้ว่ามีผู้ที่วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คือเพียงร้อยละ 7.3

4) ข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างนี้ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อยู่ระหว่าง 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.8 ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์รับข้าราชการเข้าทำงานจากระดับต่างๆเพื่อเลื่อนชั้นตามสายการบังคับบัญชาต่อไป ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ (HRD) อย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็น การปฐมนิเทศ การใช้เทคนิคการฝึกอบรมและ พัฒนาร่วมสมัยต่างๆ ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้และสอนงานโดยตรงจากผู้มีประสบการณ์ใน

5) ในส่วนของระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้าราชการ ระดับต้น (ระดับ ต่ำกว่าซี 5) และระดับกลาง (ซี 5 ถึง ซี 7) ซึ่งมีจำนวน ร้อยละ 49.0 และ 49.3 ตามลำดับ มีผู้บริหารระดับสูง (ซี 8 ขึ้นไป)เป็นจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 1.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่ได้สมรส เป็นร้อยละ 62.2 ข้อมูลด้านสถานภาพการสมรสจะสอดคล้องกับอายุของกลุ่ม ตัวอย่างซึ่งมีข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ถึงร้อยละ 35.4

5.2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีระดับความผูกพัน ต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งถือว่าเป็นข้อได้เปรียบเชิงแข่งขัน ประการหนึ่งของหน่วยงาน ทั้งจากการที่ข้าราชการมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความ ต้องการอย่างแรงกล้าจะดำรงสมาชิกภาพในองค์กรโดยมุ่งมั่นที่จะติดตามงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน และรักษาสถานภาพการเป็นข้าราชการ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อไป กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ตลอดจนมีความเชื่อถือในนโยบาย และเป้าหมาย และเชื่อมั่นในศักยภาพการดำเนินงานขององค์กรที่ตนเองสังกัดอยู่

5.2.3 การอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบ ปฏิเสธสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างเพศกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 19.6 และค่า Significance เท่ากับ 0.978 ซึ่งค่า Sig. ที่ได้มากกว่า 0.05 แปลว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ที่ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หรือ เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องและยาวนานของผู้วิจัยเอง พบว่า งานวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่มักจะต้องการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาในเรื่องนี้ จะศึกษาไปตามกลุ่มวิชาชีพต่างๆ ซึ่งมีอยู่หลากหลาย และระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ ประกอบวิชาชีพบางวิชาชีพ มักจะมีนัยสัมพันธ์กับเพศของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้า

โอกาสและความก้าวหน้าในวิชาชีพดังกล่าว ยังไม่มีความเสมอภาคกันระหว่างเพศ ดังนั้น การศึกษาตัวแปรเพศจึงไม่ควรถูกคัดออกจากสมมติฐานเรื่องทัศนคติในการทำงานของพนักงาน อันรวมไปถึงเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร (Aranya, Kushmir and Valency, 1986 : 440)

ผลการวิจัยในระดับสากลส่วนใหญ่พบว่า นอกจากในบางกลุ่มวิชาชีพที่มีความเหลื่อมล้ำ ของโอกาสที่ระบุโดยเพศของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ในองค์กรสมัยใหม่ส่วนใหญ่ พนักงานเพศชายและ เพศหญิงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างหรือเกือบจะไม่แตกต่างกัน เช่นงานวิจัยของ Aven, Parker and cEvoy (1993) ที่สรุปว่า องค์กรจะได้รับความผูกพันจากพนักงานในระดับที่เท่า เทียมกัน ไม่ว่าจะเป็พนักงานหญิงหรือชาย ตราบเท่าที่องค์กรปฏิบัติกับพนักงานทั้งสองเพศ อย่างเท่า เทียมกัน (Aven, Parker and McEvoy, 1993 : 455) ส่วนในประเทศไทย งานวิจัยที่ศึกษาความผูกพัน ต่อองค์กรของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของไทย ไม่ว่าจะเป็งานของ ชีระ งามเดช ในปี 2542 และ ภักดี ตาวิโน ในปี 2544 พบว่า ตัวแปรเพศเกือบจะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความ ผูกพันของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุของราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบ ปฏิเสธสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน แต่การวิเคราะห์ทิศทางของความสัมพันธ์ ได้ค่า correlation เท่ากับ -0.043 แปลว่าอายุ ของข้าราชการมีความสัมพันธ์เชิงลบน้อย ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร จึงทำให้ไม่สามารถตอบ รับ สมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ว่า อายุของราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หรือ ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สำหรับผลการศึกษาที่ยืนยันว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ได้แก่งานวิจัยของนภาพัญญ โหมาศวิน (2533) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี นันทนา ประกอบกิจ (2538) ศึกษาปัจจัยที่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตในสังกัด กรุงเทพมหานคร จีรวรรณ หาดทรายทอง (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการ ประปานครหลวง และ วัลภา พัวพงษ์พันธ์ (2547) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบ ปฏิเสธสมมติฐาน

ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สังเกตได้จากการที่ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระบุว่าผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 7.3 ข้าราชการที่สำเร็จปริญญาตรี ระบุว่าผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 55.9 ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรถึงร้อยละ 36.8 ดังนั้น จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่าระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หรือ ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบ ขอมรับสมมติฐาน

ระดับของตำแหน่งงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หรือ ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตัวแปรในเรื่องระดับตำแหน่งนั้นนับว่ามีความสำคัญเช่นเดียวกัน ซึ่งหลักฐานการวิจัยของ Sheller (1980 : 1580) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามจากพนักงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่าตำแหน่งงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 5 อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบ ขอมรับสมมติฐาน

อายุการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สาเหตุที่ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานนาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานสั้น อาจเป็นเพราะว่าผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานมานานย่อมเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี มีสังคมและเพื่อนพ้องเป็นจำนวนมาก มีประสบการณ์รู้และเข้าใจระบบการทำงานใน

องค์การ มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย อีกทั้งยังตระหนักดีว่า เมื่อเกษียณอายุจะได้รับผลตอบแทนในรูปของบำเหน็จเป็นเงินจำนวนมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้ สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ สุภานี ไทยเจริญ (2550) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงงานผลิตน้ำ การประปานครหลวง และงานวิจัยของ นายเยาว์ แก้วมรกต (2542) ที่พบว่าพนักงานฝ่ายบุคคลขององค์การเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุการทำงานมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า งานวิจัยของ Porter and Steers (1983) ยืนยันสมมติฐาน อายุการทำงานสูง ความผูกพันต่อองค์การสูง Porter and Steers (1983 อ้างถึงใน สุภานี ไทยเจริญ, 2550)

สมมติฐานข้อที่ 6 สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการทดสอบ ปฏิเสธสมมติฐาน

ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ในกรณีของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็น แต่งงานแล้ว เป็น โสด หรือ หย่าร้าง ก็ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยนี้แตกต่างกับผลงานวิจัยอื่น ๆ ที่ได้พิสูจน์สมมติฐานว่าด้วยสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์การ อาทิเช่น นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และพบว่าสถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ อนุชิตา หารัง (2545) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัททีฟูดส์โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่าสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ส่วนสาเหตุที่สถานภาพการสมรส ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อาจเป็นเพราะว่า ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 62.2 เป็นคนโสด สอดคล้องกับข้อมูลอายุ ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.4 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จึงสามารถอธิบายโดยเหตุผลในเชิงค่านิยมว่าคนรุ่นใหม่ในสังคมเมืองมีแนวโน้มจะแต่งงานเมื่ออายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป เพราะต้องการแสวงหาความมั่นคงในอาชีพการงานและฐานะทางเศรษฐกิจเสียก่อน จึงเป็นสาเหตุที่ว่าผลการวิจัยในองค์การยุคปัจจุบันนี้จึงไม่ปรากฏความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับระดับความผูกพันต่อองค์การ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงการบริหารจัดการ

จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยรวมแล้ว พบว่า ปัจจัยพื้นฐานด้านประชากรหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็น อายุ เพศ ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับการศึกษา ตลอดจน สถานภาพการสมรส มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่มากนัก จึงกล่าวได้ว่าภูมิหลังที่แตกต่างกันไม่ได้ทำให้ระดับความผูกพันของข้าราชการในหน่วยงานนี้แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ดี ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปประกอบการกำหนดนโยบายและกิจกรรมการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรได้ ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างให้เกิด การรักษาและ การเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นกระบวนการที่จะต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเป็นระบบ และผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและแสวงหาแนวทางและเทคนิคในการยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กร

1) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้มีการศึกษาสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ควรจะมีนโยบายสนับสนุนการศึกษาแก่ข้าราชการในสังกัดต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการทุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ การที่บุคลากรได้มีโอกาสในการเพิ่มวุฒิการศึกษาสูงขึ้น น่าจะทำให้มีความผูกพันมั่นคงต่อองค์กรมากขึ้น

2) องค์กรควรสนับสนุนนโยบายที่ให้สวัสดิการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับการดำรงชีวิตประจำวันของบุคลากรที่สมรสแล้ว ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตครอบครัวและคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยนี้พบว่าข้าราชการในหน่วยงานนี้เป็นผู้ที่มีครอบครัวแล้วถึงร้อยละ 34.0

3) ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เพิ่มปริมาณการสื่อสารแบบสองทาง การเพิ่มอำนาจการตัดสินใจ (empowerment) และ มีการสร้างจิตสำนึกผูกพันต่อองค์กรผ่านหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาต่างๆ เป็นต้น

4) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรฯ ควรพัฒนานโยบายที่จะส่งเสริมและเพิ่มแรงจูงใจให้กับข้าราชการที่มีประวัติการทำงานและมีประสบการณ์ร่วมกับทางกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มาอย่างยาวนาน ผลการวิจัยบ่งชี้ว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงานสูงและมีตำแหน่งงานสูงยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

5) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรฯ ควรรักษาและเผยแพร่ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การราชการ ในการบริหารจัดการต่างๆ ต่อสาธารณชนเพื่อให้บุคลากรในองค์การเกิดความภาคภูมิใจในสถาบันของตนจนเกิดความผูกพัน และควรมีการสำรวจทัศนคติในการทำงานในองค์การ เป็นระยะๆ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ

5.3.2 ข้อเสนอแนะด้านการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การโดยใช้กรณีศึกษาของข้าราชการสังกัดสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างไรก็ตาม การที่จะศึกษาแนวคิดด้วยความผูกพันต่อองค์การในบริบทของการบริหารจัดการยุคใหม่ ให้ได้ผลการวิจัยเชิงประจักษ์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น งานวิจัยต่อยอดในอนาคตควรให้ความสำคัญกับประเด็นต่างๆ เหล่านี้

1) งานวิจัยด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์การที่จะดำเนินการต่อไปนี้ ควรพิจารณาปัจจัยด้านวัฒนธรรมในการทำงาน (Work-related culture) ซึ่งอาจใช้ข้อมูลจากข้อคำถามที่ใช้วัดวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ตลอดจนวัฒนธรรมข้าม (Cross-culture) ที่ชี้นำค่านิยมการทำงานในองค์การ (Work-related cultural value) ทั้งนี้เนื่องจากองค์การของไทยในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนองค์การกึ่งภาครัฐและเอกชน (Semi-Public-Private Organization) เช่นองค์การมหาชนและบริษัทมหาชนต่างๆ ล้วนอยู่ในสิ่งแวดล้อมการบริหารยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเชื่อมโยงองค์การอื่นๆ ในระดับข้ามชาติ (Transnational)

ดังนั้น องค์การไทยในปัจจุบันนี้ จึงมีทั้งวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแบบอย่างเฉพาะตัวขององค์การนั้น และวัฒนธรรมการทำงานที่สะท้อนออกมาจากวัฒนธรรมของชาติ ซึ่งมักจะสร้างให้องค์การไทยไม่มีข้อแตกต่างกันในหลายๆ ด้าน การศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ผ่านตัวแปรด้านวัฒนธรรม อาจทำในเชิงการกรณีศึกษาเปรียบเทียบองค์การไทยกับองค์การต่างประเทศ (ในกิจการประเภทเดียวกัน) เพื่อให้เห็นอิทธิพลของวัฒนธรรมในการทำงานข้ามชาติที่แตกต่างกันว่ามีนัยสำคัญต่อระดับความผูกพันองค์การมากน้อยอย่างไร งานวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์การที่จะมีขึ้นต่อไปนี้ ควรมุ่งพัฒนาตัวแบบที่ใช้อธิบายความผูกพันต่อองค์การในบริบทของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นการบูรณาการความรู้ด้านการศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานกับความรู้ด้านวัฒนธรรมองค์การเข้าด้วยกัน

2) สืบเนื่องมาจากการให้นิยามและการจำแนกประเภทของความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันระหว่างนักวิชาการ ส่งผลให้วิธีการวัดความผูกพันต่อองค์การที่ได้พัฒนาขึ้นมา มีความแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้มาตรวัดของนักวิชาการท่านใด ปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับว่า มาตรวัดความผูกพันต่อองค์การของ Meyer และ Allen ที่พัฒนาขึ้นมาในระยะหลัง ครอบคลุมทุกมิติของ

ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าชุดคำถาม “OCQ” ของ Porter และคณะ (Becker, 1992) ที่ใช้กันมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน ดังนั้นการวัดความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรตามจึงควรยึดแนวทางของ Allen and Meyer คือต้องวัดในสามมิติ คือมิติความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) มิติด้านการคงอยู่ (Continuous or Calculative commitment) และมิติด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ด้วยวิธีการนี้จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถอธิบายความผูกพันของพนักงานในองค์กรหนึ่งๆ ได้อย่างในระดับที่สลับซับซ้อนขึ้น มากกว่าการอธิบายเพียงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความผูกพันสูงหรือต่ำเท่านั้น

3) ผู้ที่ศึกษาวิจัยด้านพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องมักจะพบว่า งานวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่เป็นการนำเอาตัวแบบเดิม และชุดคำถามเดิมที่มีอยู่ ไปใช้สำรวจในองค์กรต่างๆจนแทบจะครบทุกประเภทแล้ว อันที่จริงงานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนี้ถือได้ว่าเป็นงานที่มีอยู่อย่างดาษดื่น พบเห็นได้ทั่วไปทั้งในสถาบันการศึกษาไทยและต่างประเทศ จึงต้องยอมรับว่าถ้างานวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรยังยึดแนวทางการศึกษาแบบเดิมๆ ก็จะต้องบอกว่ามีคุณค่าทางวิชาการไม่มากนัก (low academic contribution)

เพื่อให้งานวิจัยด้านนี้ยังประโยชน์ในเชิงวิชาการและในเชิงการบริหาร มากกว่าเป็นเพียงการนำตัวแบบเดิมไปทดสอบกับองค์กรใหม่ นักวิจัยจึงควรมุ่งวิจัยเพื่อแสวงหาและพัฒนาเทคนิคในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาการบริหารจัดการในองค์กรได้จริงๆ โดยอาจพัฒนา ขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตลอดจน พัฒนาตัวชี้วัด (key performance indicators) ที่วัดความผูกพันต่อองค์กรในเชิงรูปธรรม

4) เนื่องจากตัวแบบต่างๆที่ใช้ในการวิจัยในหัวข้อนี้ได้ถูกใช้มาเกือบ 5 ทศวรรษ (1960-ปัจจุบัน) โดยไม่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมากนัก งานวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรทั้งในไทยต่างประเทศนั้นนิยมแบ่งปัจจัยที่ใช้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 4 ปัจจัยคือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะของงาน ปัจจัยคุณลักษณะขององค์กร และ ปัจจัยที่มาจากประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจุบันเราจะพบว่าบริบททางการบริหารองค์กรมีความเปลี่ยนแปลงไปมาก จึงทำให้มีตัวแปรใหม่ๆที่ยังไม่เคยถูกนำมาศึกษาโดยตรง อาทิเช่น ความพร้อมของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่องค์กรจัดให้พนักงาน จำนวนเพื่อนสนิท และ/หรือ การเป็นสมาชิก “ก๊วน” ในองค์กร ลักษณะเฉพาะบางประการที่เป็นผลจากค่านิยมและวัฒนธรรมประจำชาติ เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อการสำรวจและค้นหาตัวแปรต้นใหม่ๆ เหล่านี้ การวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร อาจจะต้องทบทวนเพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางการศึกษามาอาศัย วิธี

วิจัยเชิงคุณภาพมากขึ้น (Qualitative Research Methodology) ภายหลังจากที่การศึกษาในหัวข้อนี้ถูกติดกับวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) มาช้านานแล้ว

5) ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ในปัจจุบันนี้ จะพบว่าแนวทางการศึกษาในเรื่องนี้ มีการเปลี่ยนไปใช้คำว่า “engagement” แทนคำว่า “commitment” ซึ่งทั้งสองคำนี้ เมื่อแปลออกมาในภาษาไทย ต่างก็หมายความถึง “ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร” เหมือนกัน ในงานวิจัยขององค์กรที่ปรึกษาทางธุรกิจต่างๆ ภายหลังจากปี 1990 เป็นต้นมา นิยมใช้คำว่า “Employee engagement” แทน

แต่อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนความหมายเบื้องต้น จากนิยามของนักวิชาการและองค์กรที่ปรึกษาทางธุรกิจต่างๆ ที่ได้นำเสนอไว้ พบว่า ความหมายของทั้งสองคำนั้นมีความคล้ายคลึงกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น เป็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างองค์กรกับสมาชิกในองค์กร โดยที่สมาชิกขององค์กรมีความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงความต้องการคงสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากความสอดคล้องกันของการให้คำนิยาม จึงขอสรุปแต่เพียงเบื้องต้นว่า แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) กับ แนวคิดความผูกพันของพนักงาน (Employee commitment) สามารถใช้แทนกันได้ ซึ่งต่างก็หมายถึง “ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร” (Ferguson, 2005, สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2006)

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern Organization Theory) ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 3. แชนโพร่ พรินติ้ง จำกัด, 2546.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. การสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง : ทฤษฎีและการปฏิบัติ กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์เสมาธรรม, 2547.

----- . 12 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : ความหมาย การวัด กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์เสมาธรรม, 2545.

สุจิตรา บุญขจรต์พันธุ์. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ เทพรัตน์การพิมพ์, 2535.

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ข้อมูลทั่วไป. เข้าถึงได้จาก : www.moac.go.th (วันที่ค้นข้อมูล : 1 สิงหาคม 2551).

English

Adler, Patricia A. 1988. Intense Loyalty in Organization. in **Qualitative Studies of Organizations**. Jon Van Maanen, eds. Thousand Oaks : Sage Publications 178-197.

Angle, Harold L. and James L. Perry. 1981. An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. **Administrative Science Quarterly** Vol 26 No. 1 P. 1-12

Aven, F. F., Parker, B., and McEvoy G. M. 1993. Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta-Analysis. **Journal of Business Research**. 26 (January) : 63-73.

Bagchi, K. and R. Cerveny 2003. **The Influence of National Culture in Information Technology Product Adoption**. Ninth Americas Conference on Information Systems, USA. Bateman, T. S., and Strasser S. 1984. A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. **Academy of Management Journal**. 27 (May) : 95-112.

- Becker, H.S. 1960. Notes on the Concept of Commitment. **American Journal of Sociology**. 66 (May) : 32-40
- Brown, R.B. 1996. Organizational Commitment : Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology. **Journal of Vocational Behavior** 49 (Spring) : 230-251
- Chelte, Anthony F. 1983. **Organizational Commitment, Job Satisfaction, and the Quality of Work Life**. Massachusetts : University of Massachusetts Press
- Cook, Robert A. and Janet L. Szumal. 2000 Using the Organizational Culture Inventory to Understand the Operating Cultures of organizations. in **Handbook of Organizational Culture and Climate**. Neal. M Ashkanasy, Caleste P.M. Wilderom and Mark F. Peterson, eds. London : Sage Publications Inc.
- Davis, James A. 1971. **Elementary Survey Analysis**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Decotiis, Summer T. 1987. A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. **Human Research**. 40 : 445-470.
- Dewar, Robert D., David A. Whetten, and David Boje. An Examination of the Reliability and Validity of the Aiken and Hage Scales of Centralization, Formalization, and Task Routineness. **Administrative Science Quarterly** 25 (March) : 250-283.
- Dorfman, W. P. and J. P. Howell 1988. Dimensions of National Culture and Effective Leadership Patterns: Hofstede Revisited. **Advances in International Comparative Management**. 3 : 127-150.
- Driskill, Gerald W. and Angela Laird Brenton. 2005. **Organizational Culture in Action : A Cultural Analysis Workbook**. London : Sage publications, Inc.
- DuBois & Associates Inc. 2004 **Developing Organizational Commitment**. <http://dubois-assoc.org/doc/introduction.html>
- Etzioni, Amitai. 1961. **A Comparative Analysis of Complex Organizations**. New York : The Free Press of Glencoe, Inc.
- Finegan, Joan E. 2000. The Impact of Person and Organizational Values on Organizational Commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. 73 (2) : 149-169 .
- Glisson, Charles, and Mark Durick. 1998. Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. **Administrative Science Quarterly**

33(Autumn) : 61-81

Hackman, J Richard and Oldham, Greg R. 1980. **Work Redesign** Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company.

Hrebiniak, L. and A.J. Alutto 1972. Personal and Role-Related Factor in the Development of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly** 7 : 555-567

Jaffee, D. Scott, Cynthia, Glenn, and Toby Glenn. 1994. **Rekindling Commitment**. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.

Kanter, Rosabeth M. 1968. Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanism in Utopian Community. **American Sociological Review**. 37 (January) :

449-517 Kiechel, W. 1985. Restructuring Corporate Loyalty. **Fortune** 9 (December) : 209-211

Meyer, J.P. and Allen, N.J. 1991. **Commitment in the Workplace : Theory, Research, and Application**. Thousand Oaks : Sage Publications.

Mobley, William H. 1982. **Employee Turnover : Causes, Consequences, and Control**. Reading : Addison-Wesley Publishing.

Mowday., R.T., Steer, R.M. and Porter L.W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior** 14 (April) : 224-47

Nam, Sang H. 1995. Culture, Control, and Commitment in International Joint Venture. **The International Journal of Human Resource Management**. 6 (October) : 553-567

Nicholson, Nigel. 1995. **The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior Vol.1**. Cambridge : Massachusetts : Blackwell Publishers Ltd..


Omer Bin Sayeed. 2001. **Organizational Commitment and Conflict : Studies in Healthy Organizational Processes**. New Delhi : Sage Publications.

Porter L., Steers, R.M. and Bowlian, P.V. 1974. Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**. 59 (December) : 603-609

Reichers, A.E. 1985 A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. **Academy of Management Review**. 10 (June) : 465-476

Salancik, G. 1977. **Commitment and the Control of Organizational Behavior : New Directions in Organizational Behavior**. Chicago : St. Claire Press.

- Schein, Edgar H. 1992. **Organizational Culture and Leadership**. San Francisco, CA : Jossey-Bass, A Wiley Company
- Scott, W.G. 2000. Organizational Commitment as Symbolic Process. **Western Journal of Communication**. 59 (March) : 193-213.
- Sheldon, M. 1971. Investment and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to Organization. **Administrative Science Quarterly** 16(Winter) : 143-150.
- Shin Mann Soo. 1997. **Organizational Commitment and Its Influence on Work Attitudes : A Comparison Between Korean and Thai Employees**. The Korean Studies Center, Thammasat University.
- Shore, L., Barksdale K., and Shore T. 1995. Managerial Perceptions of Employee Commitment to the Organization. **Academy of Management**. 32 (August) : 341-345
- Steers, Richard M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, **Administrative Science Quarterly** 22 (Summer) : 46-56
- _____, Thomas W. Lee 1982. **Facilitating Effective Performance Appraisals : The Role of Employee Commitment and Organizational Climate** . Eugene, Oregon : Graduate School of Management, University of Oregon.
- Supamas Trivisvavet. 2004. Comparative Study of Organizational Commitment in Public and Private Sectors : The Case of Transportation Agency in Thailand. Doctoral Dissertation, Faculty of the School of Policy, Planning, and Development, University of Southern California.
- Topuz, Erdogan. 2000. Organizational Commitment among Engineers of Different National Culture : Implications for Management. Doctoral Dissertation, Walden University.
- Triandis H.C. 2000 Cultural Influences on Personality **Annual Review of Psychology** . 53 (July) : 133-160
- Trompenaars, F., 1998. **Riding the Waves of Culture : Understanding Diversity in Global Business**. New York : McGraw-Hill.
- Virtanen, Turo 2000. Commitment and the Study of Organizational Climate and Culture in **Handbook of Organizational Culture and Climate**. Neal. M Ashkanasy, Caleste P.M. Wilderom and Mark F. Peterson, eds. London : Sage Publications Inc.
- Wiener, Y. 1982. Commitment in Organizations : A Normative View **Academy of Management Review**, 7 (September) : 418-428



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามความคิดเห็นความผูกพันองค์กร

เฉพาะผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความ และ/หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ

1.1 () ชาย

1.2 () หญิง

2. อายุ..... ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

3.1 () ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 () ปริญญาตรี

3.3 () สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระดับตำแหน่ง (ซี) ในปัจจุบัน.....

5. อายุการทำงาน..... ปี

6. สถานภาพการสมรส


5.1 () สถานภาพโสด

5.2 () แต่งงาน

5.3 () หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดทัศนคติ

	ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	เฉพาะ ผู้วิจัย
1	ข้าพเจ้าเต็มใจ ทุ่มเทการทำงานมากกว่าที่คาดหวังตามปกติ เพื่อความสำเร็จขององค์กร						<input type="checkbox"/>
2	ข้าพเจ้ามักจะยกย่ององค์กรนี้ให้เพื่อนฟัง ว่าเป็นองค์กร ใหญ่ที่น่าทำงานให้						<input type="checkbox"/>
3	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะรับแทบทุกงานที่เห็นสมควร เพื่อให้ได้ ทำงานอยู่ในองค์กรนี้						<input type="checkbox"/>
4	ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่า ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรนี้						<input type="checkbox"/>
5	องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้าทำดีที่สุดในการ ปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
6	ข้าพเจ้าคิดใจมากที่ได้เลือกทำงานกับองค์กรนี้ แทนที่จะเป็น ที่อื่นๆ						<input type="checkbox"/>
7	ข้าพเจ้ามีความหวังใยในอนาคตขององค์กรนี้						<input type="checkbox"/>
8	สำหรับข้าพเจ้า ที่นี่คือที่ๆ ดีที่สุดในจำนวนองค์กรทั้งหมด						<input type="checkbox"/>
9	เหตุผลที่ข้าพเจ้าชอบองค์กรนี้เป็นเพราะความมีความหมาย และค่านิยมขององค์กร						<input type="checkbox"/>
10	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าเป็นมากกว่าลูกจ้างคนหนึ่ง และรู้สึกมี ส่วนเป็นเจ้าขององค์กรนี้						<input type="checkbox"/>
11	คำตอบแทนที่ได้รับ มีผลโดยตรงต่อความขยันของข้าพเจ้า						<input type="checkbox"/>
12	ข้าพเจ้าเต็มใจน้อมรับ ธรรมเนียม ประเพณี และสิ่งยึดถือ ปฏิบัติในองค์กรแห่งนี้						<input type="checkbox"/>
13	ข้าพเจ้าคิดที่จะลาออกจากองค์กรแห่งนี้บ่อยๆ						<input type="checkbox"/>
14	โดยสรุป ข้าพเจ้ามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้						<input type="checkbox"/>



ภาคผนวก ข
ประวัติกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประวัติกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้รับการสถาปนา เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2435 ในรัชสมัยของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 การเกษตรในประเทศไทยนั้นได้รับการส่งเสริมและพัฒนามาตั้งแต่ครั้งอดีต ซึ่งมีหลักฐานปรากฏเด่นชัด เมื่อเข้าสู่สมัยสุโขทัย จนกระทั่งมีการตั้ง กรมนาขึ้นในสมัยกรุงศรีอยุธยา และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ นับจาก กระทรวงเกษตรพณิชการ มาเป็นกระทรวงเกษตรราชการ กระทรวงเกษตรพาณิชย์การ กระทรวงเศรษฐการ กระทรวงเกษตรราชการ กระทรวงเกษตรจนมาสู่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในปัจจุบัน

ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ในหมวด 7 มาตรา 18 และพระราชกฤษฎีกาโอนกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปเป็นกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการปรับปรุงอำนาจหน้าที่และกิจการของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2546 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไว้ดังนี้

"กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเกษตรกรรม การจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทาน ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์ รวมตลอดทั้งกระบวนการผลิตและสินค้าเกษตรกรรม และราชการอื่นที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์"

วิสัยทัศน์และพันธกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วิสัยทัศน์ "ดูแลเกษตรกรให้มีความเป็นอยู่อย่างพอเพียงและผาสุก"

พันธกิจ

1. วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร
2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการผลิตทางการเกษตร
3. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารให้ได้มาตรฐานสากล
4. ส่งเสริมสถาบันเกษตรกร สนับสนุนเกษตรกรให้พึ่งพาตนเองได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี อาชีพมั่นคง

เป้าหมายการให้บริการ/ตัวชี้วัด

เป้าหมายการให้บริการ	ตัวชี้วัด
1.เกษตรกรได้รับความช่วยเหลือตามโครงการ	1.จำนวนเกษตรกรที่ได้รับความช่วยเหลือตามโครงการ 242,500 ราย
2. เกษตรกรได้รับการเรียนรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง	2.จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการเรียนรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง 137,000 ราย
3. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการเกษตรเพิ่มขึ้น	3.มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคเกษตรเพิ่มขึ้นจาก 7.19 แสนล้านบาท เป็น 7.97 แสนล้านบาท
4. พื้นที่ชลประทานใหม่เพิ่มขึ้น	4.จำนวนที่เพิ่มขึ้นของพื้นที่ชลประทานใหม่เพิ่มขึ้น 0.13 ล้านไร่
5. การเพิ่มผลผลิตสัตว์น้ำในแหล่งน้ำธรรมชาติ	5.จำนวนสัตว์น้ำที่ผลิต/ปล่อยลงในแหล่งน้ำธรรมชาติ 1,950 ล้านตัว
6. ความร่วมมือด้านการเกษตรต่างประเทศ	6.จำนวนหน่วยงานที่ร่วมปฏิบัติความร่วมมือ 13 หน่วยงาน

การจัดองค์การบริหารงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การจัดองค์การบริหารและแบ่งส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาโอนกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปเป็นกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการปรับปรุงอำนาจหน้าที่และกิจการของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2546 หมวด 7 มาตรา 19 ดังนี้ โดยให้หน่วยงานต่างๆเหล่านี้สังกัดอยู่ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1. สำนักงานรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวง
3. กรมชลประทาน
4. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
5. กรมประมง

6. กรมปศุสัตว์
7. กรมพัฒนาที่ดิน
8. กรมวิชาการเกษตร
9. กรมส่งเสริมการเกษตร
10. กรมส่งเสริมสหกรณ์
11. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
12. สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
13. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
14. กรมการข้าว

หน่วยงานรัฐวิสาหกิจซึ่งมีการจัดองค์กรการบริหารในรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย

1. องค์กรส่งเสริมกิจการ โคนมแห่งประเทศไทย
2. องค์กรสวนยาง
3. องค์กรสะพานปลา
4. องค์กรตลาดเพื่อการเกษตร
5. สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง

องค์กรมหาชน ประกอบด้วย

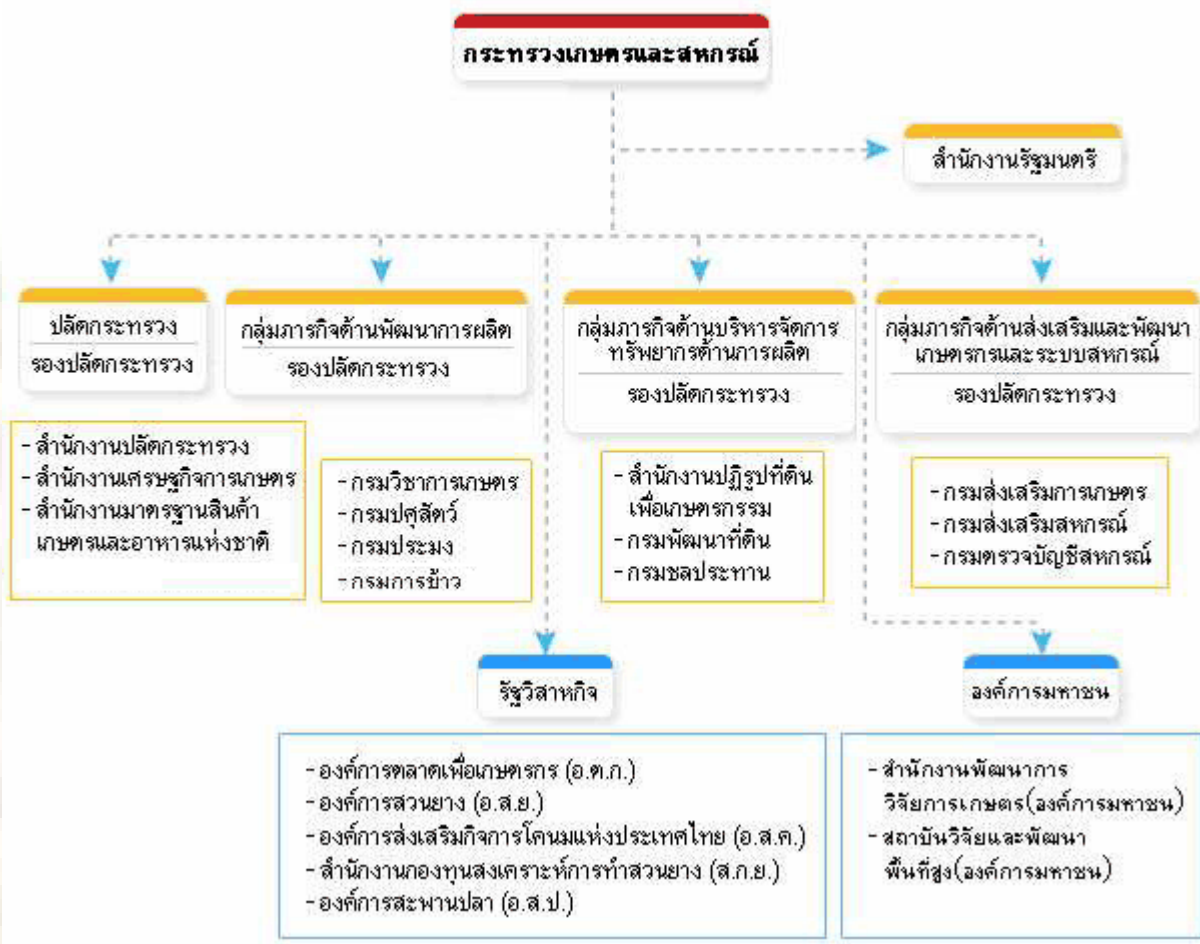
6. สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร
7. สำนักสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์กรมหาชน)

ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

8. บริษัท ห้องปฏิบัติการกลางตรวจสอบผลิตภัณฑ์เกษตรและอาหาร จำกัด

ผังโครงสร้างองค์กรตามกลุ่มภารกิจ

การปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
 โครงสร้างส่วนราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ออกแบบให้สอดคล้องกับโครงสร้างภารกิจ



ผังโครงสร้างองค์กรตามกฎหมายกระทรวง

สำนักงานปลัดกระทรวง

