

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางวิชาการ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งผลกระทบต่อสังคมโลกและสังคมไทย รวมไปถึงองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ประภาพร ชูลีลัง, 2561, หน้า 100) ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ หากทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรไปในทิศทางที่เหมาะสม ก็จะสามารถสร้างคุณค่าอันมหาศาลให้กับองค์กรได้ (ลลิตา จันทรงาม, 2559, หน้า 1) เพราะทรัพยากรมนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุด (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557, หน้า 16) ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรอุทิศตนในการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์กร หากไม่มีสิ่งทีบุคลากรคาดหวังในงานปัจจุบัน บุคลากรจะเริ่มมองหางานใหม่ๆ ด้วยเหตุนี้การสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก การรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร เพราะการที่องค์กรสูญเสียบุคลากรไปเท่ากับว่าได้สูญเสียประสบการณ์ในส่วนนั้นไป และขณะเดียวกันองค์กรต้องมีการลงทุนเพิ่มเพื่อสรรหา ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรต้องสูญเสียเวลาและผลประโยชน์อีกด้วย (จิระพร จันทภาโส, 2558, หน้า 1)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดให้เห็นประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร (Perry, 1981) หากสมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจของบุคลากร การลดลงของผลผลิต ตลอดจนเงินเสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ ดังนั้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ย่อมมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไป หากหน่วยงานใดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง

ย่อมสันนิษฐานได้ว่าสมาชิกในองค์กรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในทางตรงข้ามหากสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาแก่องค์กร เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย เป็นต้น (Steers and Porter, 1983) เมื่อทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กรจึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด

จากความสำคัญและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยจะศึกษากับบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากสถานการณ์อัตรากำลังคนของสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ในรอบปีงบประมาณ 2560 - 2562 ที่ผ่านมา พบว่ามีสถิติผู้ลาออกจากราชการ ย้ายไปยังสำนัก กองอื่น ๆ ภายในกรมส่งเสริมการเกษตร และโอนไปยังกรมอื่น ๆ มีแนวโน้มสูงขึ้น โดยปีงบประมาณ 2560 มีจำนวน 4 คน ปีงบประมาณ 2561 มีจำนวน 7 คน และปีงบประมาณ 2562 มีจำนวน 13 คน (ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร, 2562) ทำให้สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีเกิดปัญหาด้านอัตรากำลังคน อาทิ การบรรจุข้าราชการใหม่เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างนั้น ไม่สามารถดำเนินการได้ทันที เนื่องจากต้องมีการย้ายหมุนเวียนและคัดเลือกข้าราชการภายในก่อน ซึ่งใช้เวลานาน ส่งผลให้ขาดอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญที่ว่างอยู่ อีกทั้งทำให้บุคลากรที่ทำงานอยู่ก่อนต้องทำงานทดแทนตำแหน่งที่สูญเสียไปซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้ในวางแผน พัฒนา ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับองค์กร หาแนวทางเสริมสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร

สมมติฐานของการวิจัย

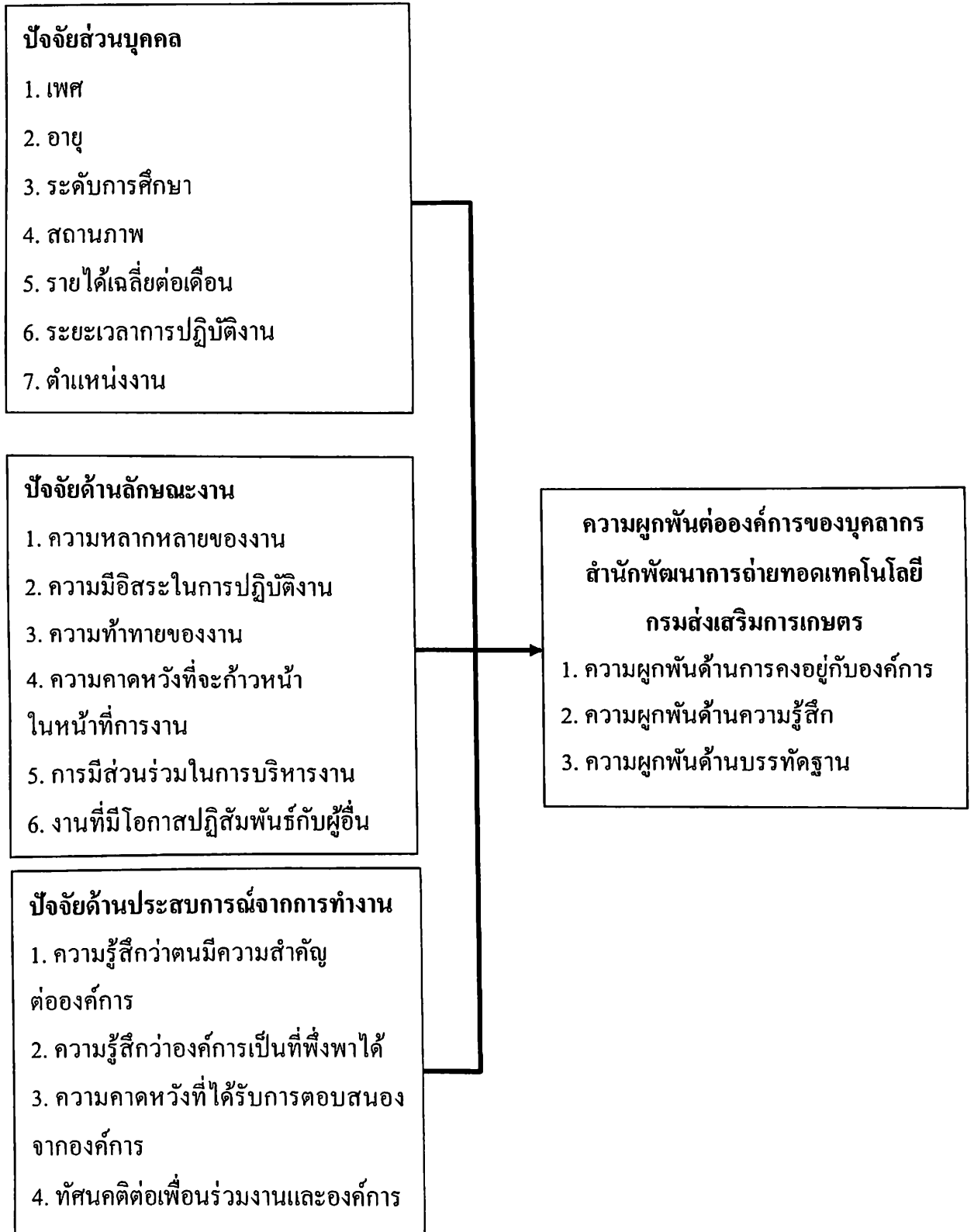
1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร
3. ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน ปิยะเชษฐ เรื่องไฟโรจน์, 2548, หน้า 17) และแนวคิดของ Mowday และคณะ (1982 อ้างถึงใน วรณิภา นิลวรรณ, 2554, หน้า 20) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน และแนวคิดของ Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554, หน้า 20) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมาประยุกต์กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาขอบเขตด้านเนื้อหาครั้งนี้ มุ่งเน้นการศึกษาความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร แยกเป็นเพศชาย จำนวน 31 คน เพศหญิง จำนวน 42 คน รวม 73 คน (ข้อมูลวันที่ 19 พฤศจิกายน 2562) หาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ ศรีอยเพชร (2557, หน้า 3) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 62 ตัวอย่าง

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 3.1.1.1 เพศ
- 3.1.1.2 อายุ
- 3.1.1.3 ระดับการศึกษา
- 3.1.1.4 สถานภาพ
- 3.1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 3.1.1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- 3.1.1.7 ตำแหน่งงาน

3.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย

- 3.1.2.1 ความหลากหลายของงาน
- 3.1.2.2 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
- 3.1.2.3 ความท้าทายของงาน
- 3.1.2.4 ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3.1.2.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- 3.1.2.6 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.1.3 ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน ประกอบด้วย

- 3.1.3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร
- 3.1.3.2 ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพาได้

3.1.3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

3.1.3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย

3.2.1 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

3.2.2 ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก

3.2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามระหว่างเดือนธันวาคม 2562 – เมษายน 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร
3. นำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาองค์กร และวางแผนการบริหารงานบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร
 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงานให้แก่สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร
 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างในองค์กร

1. เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศชาย เพศหญิง
2. อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ณ ปัจจุบัน
3. ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง
4. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพการครองคู่ตามกฎหมายของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน คิดเป็นรายเดือนโดยประมาณ

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในองค์การของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างจนถึงปัจจุบัน

7. ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งที่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างได้เข้ามาปฏิบัติงาน คือ ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคลากรในองค์การได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบ

1. ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน ทำให้เป็นแรงกระตุ้น ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายการทำงาน

2. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสรภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเอง ในการกำหนดเวลาและวิธีปฏิบัติที่จะทำงานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก

3. ความท้าทายของงาน หมายถึง ความรู้สึกละเอียดของบุคลากรที่มีต่องานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ ไม่จำเจ รวมถึงการแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในงาน

4. ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสจะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น ในองค์การ รวมทั้งมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากงานที่ปฏิบัติ

5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

6. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลต่างหน่วยงาน หรือบุคคลภายนอก โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์การ

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณเองได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่า และคุณเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์การ

2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง ความเชื่อถือ ความไว้วางใจที่บุคลากรมีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบกับปัญหา

3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าการที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น จะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และระบบการพิจารณาความดีความชอบที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม

4. ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง แนวโน้มความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่มีค่านิยมกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะเชื่อว่าหากลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคลากรต้องการอยู่กับองค์กร เพราะเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่บุคลากรต้องการทำงานกับองค์กร อันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น ซึ่งจะเป็นบุคลากรที่ไม่อยากทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี