

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้¹
Factors Affecting Organizational Commitment of Employee of the Forest
Plantation Promotion Office

นางสาวจิรประภา ดิงามเลิศ²

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผกาดี สุพรรณจิตวนา³

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้ จำนวน 156 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบหาค่า t-test f-test และ One-way ANOVA และวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ด้วยค่า Pearson correlation

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยจิตใจ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับที่เหมาะสมมาก จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยอนามัยที่ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับที่เหมาะสมมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : ปัจจัยจิตใจ, ปัจจัยอนามัย, ความผูกพันต่อองค์การ

¹ บทความเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้

² นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ อาจารย์ที่ปรึกษาศึกษาอิสระ

Abstract

A study of factors affecting the organizational commitment of personnel of the Office of Forestry Promotion. The Royal Forest Department has the objectives to study: 1. To study personal factors affecting organizational commitment of Forest Plantation Promotion personnel, Royal Forest Department. 2. To study motivational factors affecting organizational commitment of Forest Plantation Promotion personnel Reforestation, Royal Forest Department 3. To study the health factors affecting organizational commitment of personnel from the Forest Plantation Promotion Bureau, Royal Forest Department. The sample group used in the study was 156 personnel from the Forest Plantation Promotion Bureau, Royal Forest Department. The tools used for data collection were questionnaires. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. t-test, f-test and one-way ANOVA, and The Pearson correlation.

The results of the study showed that 1) personal factors found that the result of the comparative analysis of organizational commitment of personnel of the Office of Reforestation Promotion. The Royal Forest Department classified according to personal factors, sex, age, level of education. practical experience different monthly income 2) Motivating factors found that the overall level was at a very appropriate level. Classified by aspect, it was found that the success in work was at a high level. 3) The health factor found that the overall level was at a very appropriate level. When classified by aspect, it was found that the relationship between colleagues at a high level

Keywords : Motivation Factors, The health factor, Organizational Commitment

บทนำ

ในสภาวะการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาองค์กรต้องมีการบริหารและจัดการกับสิ่ง ที่เปลี่ยนแปลง ในการทำให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ กล่าวคือต้องกำหนดกลยุทธ์ในการ ปฏิบัติงานมีการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของบุคลากรที่มากขึ้นจะทำให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย วิธีที่จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นก็คือการสร้างขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรขององค์กร ซึ่งสิ่งที่จูงใจก็คือการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความ ตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงานไม่ขาดหรือลางาน บ่อย ๆ มีความจงรักภักดีและผูกพันกับหน่วยงาน ตลอดไปความผูกพันต่อหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานนั้นคงอยู่

ทั้งนี้ในส่วนของสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน มีการขอ โอนย้ายจากองค์กรไปยังหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีการลาออก หรือ เปลี่ยนงาน ทำให้เกิดปัญหาการขาด แคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีผลอย่างมากกับการปฏิบัติงานของสำนักส่งเสริมการปลูกป่า เนื่องจาก สำนักส่งเสริมการปลูกป่า เป็นหน่วยงานหลักในการฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ เพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับประเทศ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้
3. เพื่อศึกษาปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารสำนักส่งเสริมการปลูกป่า นำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาให้บุคลากรในสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้เกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพของสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้
2. เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้ เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีต่อองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า งานศึกษาของนักวิชาการหรือนักวิจัยส่วนใหญ่ นิยมใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของ ความผูกพันว่า “Commitment” โดยเห็นว่าเป็นสภาวะที่เกี่ยวข้องกับทั้งทางอารมณ์ และเหตุผลของบุคลากร ในด้านการงานและองค์กร โดยจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมหลัก 3 ลักษณะ คือ การอยู่ (Stay) การพูด (Say) และการรับใช้ (Serve) ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายและค่านิยมเกี่ยวกับ “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organization Commitment) ดังนี้

Mowday et al. (1982 อ้างถึงใน นพวรรณ บุญรอด, 2546, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 4 ประการ ดังนี้ 1. ลักษณะส่วนตัว เช่น อายุ ระดับการศึกษา เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรบุคลิกลักษณะ

2. ลักษณะบทบาทได้แก่ การขัดแย้งในบทบาท การคลุมเครือในบทบาท
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ขนาดขององค์กรอายุองค์กร
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร พฤติกรรม การบริหารงาน

Steers (1977, p. 46 อ้างถึงใน สมเกียรติ อินยอม, 2560) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นจากสมาชิกในองค์กรและคือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรมีการกลมกลืนกับสมาชิก คนอื่น ๆ แสดงออกเป็นอันส่วนหนึ่งส่วนเดียวกับองค์กรมีความเต็มใจที่จะเสียสละกำลังกายและกำลังใจ เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรคือ การที่พนักงานแสดงถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมีความต้องการ ที่มั่นคงต่อการปฏิบัติงานที่จะอยู่ในองค์กร อย่างมั่นคงโดยไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรที่ได้ปฏิบัติงาน มีความเต็มใจและพยายามที่จะทำให้องค์กรไปถึงเป้าประสงค์องค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของFrederick Herzberg (1959 อ้างถึงใน นพวรรณ บุญรอด, 2546) : นิยมเรียกโดยรวมว่า “ทฤษฎี 2 ปัจจัย” (Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ได้รับความนิยมโดยแบ่งปัจจัยในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยการจูงใจ: เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ประสิทธิภาพ และความตั้งใจที่จะทำงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงจึงทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

(1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือความสำเร็จที่ปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมายหนึ่งๆ หน่วยงาน เช่น การใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าประสงค์ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน มีผลของงานเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

(2) การได้รับการยอมรับ หมายถึง การยอมรับนับถือจากบุคคลใกล้เคียง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อถือและไว้วางใจที่ยอมรับในความสามารถ เช่น การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภูมิใจในอาชีพ ความมีเกียรติศักดิ์ศรีในการปฏิบัติงานที่ทำในองค์กร

(3) ความรับผิดชอบ คือ การกระทำที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับ เช่น ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ การได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ

(4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คืองานที่รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย มีการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง และตรงตามความสามารถของบุคคล

(5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือการที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อันเกิดผลจากความตั้งใจและทุ่มเททำงานในระยะเวลาที่ผ่านมาได้สำเร็จ เป็นต้น

(6) โอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว คือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

2) ปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่ได้เกี่ยวกับงานโดยตรง แต่เป็นปัจจัยที่คอยค้ำจุนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้มีผลมากพอที่จะจูงใจให้คนทำงานได้ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยนี้จำเป็นต้องมีในการทำงานถ้าขาดส่วนนี้ไปจะมีปัญหาเกี่ยวกับพนักงานประกอบด้วย

(1) เงินเดือนและค่าตอบแทน เช่น ผลตอบแทนในรูปของ เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

(2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา เช่น ลักษณะการบังคับ บัญชาของหัวหน้างาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

(3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลและเอื้ออำนวยให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่ ที่จอดรถ เครื่องใช้สำนักงาน ระบบเทคโนโลยี เช่น สภาพการทำงานในที่ทำงาน แสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน

(4) ชีวิตส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้มีความรู้สึกอย่างไรต่องานที่ได้รับ เช่น องค์กรให้ไปประจำที่ทำงานใหม่ซึ่งอยู่ไกลจากครอบครัว

(5) ความมั่นคงจากการปฏิบัติงาน คือ ความมั่นคงของบุคลากรที่มีต่อองค์กร กับความมั่นคงขององค์กร รวมทั้งองค์กรมีการสร้างภาพลักษณ์ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ

(6) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ความสนิทสนม และมีความจริงใจต่อกัน

(7) นโยบายและการบริหารขององค์กร หลักและวิธีการปฏิบัติงานภายในองค์กร เช่น นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อนมีความเป็นธรรม

(8) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้ ที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของสำนักส่งเสริมการปลูกป่า

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักส่งเสริมการปลูกป่า จำนวน 156 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมมือ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตส่วนตัว โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่มีคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้คือ การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยวิธีการให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (self-administered questionnaires) จำนวน 156 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบหาค่า t-test f-test และ One-way ANOVA และวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ด้วยค่า Pearson correlation

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้ มีตัวแปรที่ใช้ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ มีดังนี้

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน
- ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ
- ปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงจากการปฏิบัติงาน ชีวิตส่วนตัว

2. ตัวแปรตามมีดังนี้

- ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลให้เกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 และมีอายุ 40 ขึ้นไปจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 ส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8

2. ผลการศึกษาปัจจัยจิตใจของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับที่เหมาะสมมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 1

2.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานของกลุ่มศึกษามีการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 1

2.3 ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มศึกษาได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 1

2.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 1

2.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มศึกษาได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 1

3. ผลการศึกษาปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยในภาพรวมอยู่ในระดับที่เหมาะสมมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

3.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 1

3.2 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มศึกษาที่มีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 1

3.3 ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่สังกัดมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 1

3.4 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของกลุ่มศึกษา ค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 1

3.5 ด้านค่าตอบแทน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 1

3.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มศึกษาที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 1

3.7 ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย กลุ่มศึกษารู้สึกว่ามีงานที่รับผิดชอบมากจนมีผลกระทบต่อชีวิตประจำวัน

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ในหน่วยงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยอนามัย ต่อความผูกพันต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป พบว่า กลุ่มศึกษาคิดว่าหน่วยงานนี้เป็นที่น่าภูมิใจ และน่าปฏิบัติงานมากที่สุด กลุ่มศึกษาคิดเสมอว่าหน่วยงานแห่งนี้มีความอบอุ่น ให้ความเป็นมิตร เป็นกันเองในการปฏิบัติงาน หน่วยงานสร้างแรงบันดาลใจให้กลุ่มศึกษามีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กลุ่มศึกษาพยายามปกป้อง และรักษาชื่อเสียงและ

ผลประโยชน์ของท่านอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และกลุ่มศึกษาเต็มใจทำงานหนัก หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้ มีผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยอนามัยมีรายละเอียดที่พิจารณาเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากเพศที่แตกต่างกัน บุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เนื่องจากสำนักส่งเสริมการปลูกป่า เป็นหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย ทิศทางและยุทธศาสตร์ในการดำเนินการอนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่ป่าในความรับผิดชอบของกรมป่าไม้ ในส่วนของอายุ พบว่า บุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่ามีอายุ 25 – 30 ปี จะเห็นได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงเริ่มต้นวัยทำงาน มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับอายุงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า ซึ่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท ทั้งนี้ ประสบการณ์ทำงานและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล และคณะ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2 ผลการศึกษาปัจจัยจิตใจ พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนด บุคลากรได้ใช้ความสามารถของตนเอง แก้ปัญหาปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมทำให้การปฏิบัติงานนั้นเสร็จลุล่วงทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับ กนกพร กระจำแสง (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานความผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากเปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆให้สำเร็จ ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมทำให้เกิดความขยันและกระตือรือร้นมากขึ้น

5.2.3 ผลการศึกษาปัจจัยอนามัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สมเกียรติ อินยม (2560) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งที่นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาในครั้งนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน โดยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตอบสนองความต้องการ โดยอาศัยการวิเคราะห์งาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักส่งเสริมการปลูกป่าได้รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยจิตใจ ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ ด้วยการมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และมีการเพิ่มโอกาสในการให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้มากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยอนามัย ผู้บริหารควรออกแบบโครงสร้างในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้วยการวางระบบระเบียบอย่างมีแบบแผนและนโยบายที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังควรให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคลของบุคลากร ทั้งด้านสุขอนามัย และความเป็นอยู่ของบุคลากรให้มีความพร้อมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปลูกป่า ได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยใช้ตัวแปรอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพที่ศึกษาถึงพฤติกรรม และผลกระทบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อนำข้อมูลเชิงลึกมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานความผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นพวรรณ บุญรอด. (2546). ความผูกพันของพนักงานต่อธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรหทัย จารูทวีผลนุกูล และคณะ (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส เอสเค โกลด์ สตีลส์ จำกัด. มหาวิทยาลัยรังสิต
- สมเกียรติ อินยม. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา