

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร
Corporate Engagement of Personnel, Land Office, Bangkok

โมรยา วิเศษศรี¹, สโรชนี ศิริวัฒนา² และวรพล เพ็ชรภูผา³
Moraya Wisetsri¹, Srochinee Siri Wattana² and Voraphon Phechpupa³
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2,3}
Suan Sunandha Rajabhat University^{1,2,3}
Email: morayawi@gmail.com¹

Received: May 20, 2021

Revised: June 19, 2021

Accepted: June 30, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ตามลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร จำนวน 244 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ตามคุณลักษณะด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคงในงาน เพื่อประโยชน์ที่มีแก่องค์กรสูงสุด

คำสำคัญ: ผูกพันต่อองค์กร, บุคลากร, สำนักงานที่ดิน



Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of organizational commitment of the Bangkok Land Office personnel and 2) to study differentiate the organizational commitment of the Bangkok Land Office personnel. According to personal characteristics. The sample group used in this research was 244 Bangkok Land Office officials using questionnaires as a tool to collect information. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. T-value test and analysis One-way variance. The research findings were as follows: 1) organizational commitment of personnel, Land Office, Bangkok. Overall, it was at a high level ($\bar{X} = 4.44$) when considering each aspect. It was found that the area with the highest average was the willingness to make the most of the effort in the benefit of the organization, followed by the desire to remain a member of the organization. The aspect with the least average was the confidence in accepting the goals and values of the organization, respectively. The study of status and duration of the work showed a statistically significant difference at the .05 level. Suggestions: executives should encourage individuals to be loyal to the organization, such as giving employees the opportunity to develop knowledge, ability, and training to increase productivity, importance of compensation, welfare and career path for the highest benefits to the organization.

Keywords: Corporate Engagement, Personnel, Land Office

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเสมือนเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งแสดงว่าบุคลากรนั้นมีความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรยังสร้างความสัมพันธ์เหนียวแน่น มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิก แม้สภาพแวดล้อมภายนอกมากกระทบ จะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ว่าองค์กรจะมีโครงสร้างแบบไหน หากต้องการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ จำเป็นต้องมีการบำรุงรักษาและส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรให้ผูกพันต่อองค์กรอันจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างองค์กรกับบุคลากร การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีค่าขององค์กรไว้ โดยทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรมีความรู้สึกและจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงบุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะเกิดประโยชน์กับทั้ง 2 ฝ่าย ถ้าองค์กรประกอบด้วยบุคลากรที่เพียงพอ มีความรู้ ความสามารถและการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่งานจะได้รับผลสำเร็จย่อมมีมากและถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ในการปฏิบัติงานในองค์กรก็จะทำอย่างเต็มความสามารถ การที่ทำให้



บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองสอดคล้องกัน สิ่งเหล่านี้สามารถแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (นันทนา ผ่องแผ้ว, 2554)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ ที่แน่นแฟ้นและผลักดันให้บุคลากรเต็มใจ อุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร ไม่สร้างสิ่งที่ดึงดูดใจหรือสร้างความผูกพันกับบุคลากร ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรย่อมลดน้อยลง ผลที่ตามมาคือ บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงาน หลีกเลียงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะทำการริเริ่มใด ๆ มีปริมาณงานลดลง ขาดความจริงใจให้กับองค์กร และมักหาโอกาสเปลี่ยนแปลงงานใหม่เมื่อคิดว่า องค์กรดีกว่า (สมคนเญ่ เกษมสำราญ, 2551)

สำหรับในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ “ความผูกพันในงานของบุคลากร” ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้มีความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงรุก เนื่องจากเป็นตัวแปรสำคัญที่สุด ที่บอกถึงความแตกต่างระหว่างการคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรและบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสามารถสะท้อนออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เช่น หากบุคลากรคนใดมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจ และเสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ โดยมีข้อค้นพบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับเป้าหมายค่านิยม เกิดขวัญกำลังใจ เต็มใจที่จะทำงาน อยากจะอุทิศสละเวลาทั้งร่างกายแรงใจให้กับองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรที่สังกัดอยู่ บุคลากรซึ่งมีความผูกพันอย่างสูง จึงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (อิทธิ มลลลลลลลลล, 2555) นอกจากนี้ Steers and Porter (1991, อ้างถึงใน มาลินี ตันติเสนีย์พงศ์, 2557) ยังได้เสนอถึงประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ยึดให้บุคลากรมีความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ต้องการที่จะลาออกจากองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะจงรักภักดีและปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป อย่างไรก็ตามหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการขาดแรงจูงใจที่จะมาทำงาน ก่อให้เกิดปัญหาการขาดงาน การมาทำงาน ไม่ตรงต่อเวลา ไม่มีความพยายามในการทำงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีความแตกแยกกับเพื่อนร่วมงานซึ่งนำไปสู่ภาวะความขัดแย้งและเป็นผลให้องค์กรล้มเหลวในที่สุด ดังนั้นการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่ด้วยการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น จึงถือเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องตระหนักและวางแผนให้บุคลากรนั้นทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าไปได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร นักวิชาการควรให้ความสนใจ ด้วยเหตุผลที่สำคัญคือ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อการเข้าออกงานของบุคลากรในองค์กร โดยเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำนายการเข้าออกงานของบุคลากรในองค์กรได้ หากองค์กรสามารถสนับสนุนปลูกฝังความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูง จะสามารถเพิ่มความปรารถนาที่จะทำให้บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป



จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร เพื่อหาคำตอบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร มากน้อยเพียงใด พร้อมทั้งต้องการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เนื่องจากยังไม่มีการศึกษามาก่อน อันจะนำมาเป็นแนวทางในการบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ให้พนักงานมีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการรักษาทรัพยากรที่มีค่าให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ตามลักษณะส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร 16 สาขา จำนวน 625 คน (สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร, พฤศจิกายน 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร จำนวน 244 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) วิธีในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, 2546, หน้า 20-25) ที่ความคลาดเคลื่อน (e) 0.05

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2 (0.05)^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมดหรือฐานประชากร

e² คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

$$n = \frac{625}{1 + (625 \times 0.05)^2} = 244$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 244 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพองค์การและบุคลากรในองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร โดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนน เป็นตัวชี้วัด โดยใช้เกณฑ์ของ Best (1981) ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ใช้ในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's-Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe, s test)



ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร รายละเอียดดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.41	0.40	มาก
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.46	0.61	มาก
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.45	0.41	มาก
รวม	4.44	0.33	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{X} = 4.45$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ

1.1 ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5 ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรคือ ปัญหาของท่าน ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา ข้อที่ 4 องค์กรนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับท่านมาก ($\bar{X} = 4.59$) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.03$) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ตามลำดับ

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.61$) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ท่านเต็มใจที่ทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ค่าตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย ($\bar{X} = 4.49$) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.34$) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 ท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้ เพราะได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.73$) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ท่านยังอยู่กับองค์กรเพราะท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.59$) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 6 ท่านรู้สึกว่าการของของท่านสร้างความมั่นคงให้กับตัวท่าน ($\bar{X} = 4.34$) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ตามลำดับ

2) ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย		หญิง		t	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร	4.40	0.39	4.42	0.45	-0.362	0.71
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.60	0.52	4.07	0.65	6.531	0.00**
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.40	0.42	4.59	0.34	-3.521	0.01**
รวม	4.47	0.32	4.36	0.34	2.288	0.02*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ตามคุณลักษณะด้านเพศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.02 โดยเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร ตามลักษณะด้านอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.336	3	0.112	0.666	0.57
	ภายในกลุ่ม	40.352	240	0.168		
	รวม	40.688	243			
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	22.574	3	7.525	26.422	0.00***
	ภายในกลุ่ม	68.349	240	0.285		
	รวม	90.923	243			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	2.129	3	0.710	4.404	0.00***
	ภายในกลุ่ม	38.678	240	0.161		
	รวม	40.807	243			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.372	3	0.791	7.762	0.00***
	ภายในกลุ่ม	24.442	240	0.102		
	รวม	26.814	243			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ตามคุณลักษณะด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร ตามลักษณะด้านระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.667	2	1.334	8.453	0.00***
	ภายในกลุ่ม	38.020	241	0.158		
	รวม	40.688	243			
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.321	2	3.660	10.552	0.00***
	ภายในกลุ่ม	83.602	241	0.347		
	รวม	90.923	243			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	1.278	2	0.639	3.896	0.02
	ภายในกลุ่ม	39.529	241	0.164		
	รวม	40.807	243			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.925	2	0.463	4.307	0.01**
	ภายในกลุ่ม	25.888	241	0.107		
	รวม	26.814	243			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ส่วนด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .02



ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร ตามลักษณะด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.030	3	1.677	11.285	0.00***
	ภายในกลุ่ม	35.658	240	0.149		
	รวม	40.688	243			
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	25.688	3	8.563	31.502	0.00***
	ภายในกลุ่ม	65.235	240	0.272		
	รวม	90.923	243			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	2.069	3	0.690	4.273	0.00***
	ภายในกลุ่ม	38.738	240	0.161		
	รวม	40.807	243			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.122	3	0.707	6.876	0.00***
	ภายในกลุ่ม	24.692	240	0.103		
	รวม	26.814	243			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ตามคุณลักษณะด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

อภิปรายผล

1) จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมา คือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร



1.1 ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน รองลงมา องค์กรนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับท่านมาก มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างดี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติ จักรารายณ์ (2558) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน องค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันขององค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสูงที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมของ องค์กร รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายาม อย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความ พยายามอย่างแรงกล้าในการคงซึ่งการเป็นสมาชิก ในองค์กร ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา อินทรอุดม (2556) การศึกษาเรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี" ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้ง 3 คน โดยมีความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปตามลำดับ

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรม ของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านเต็มใจที่ทำงาน ล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ค่าตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรชต ผ่องพันธ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ของ องค์กร รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี ชินหัตถ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและ รายด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้ เพราะได้รับเงินเดือน





ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เหมาะสม มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านยังอยู่กับองค์กรเพราะท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าการของท่านสร้างความมั่นคงให้กับตัวท่าน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ เทียมบโยธ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยาน สุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมาด้านความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ ทำงานเพื่อองค์กรโดยรวม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

2) จากผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวิทย์ ศรีอารียะจันทร์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรส่วนสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจกับองค์กร และด้านความจงรักภักดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเปรียบเทียบลักษณะบุคคล มีความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกร นาสมบุรณ์ (2558) ได้ทำการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความภูมิใจ ด้านความเต็มใจ ด้านความเชื่อมั่น ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคงอยู่ และด้านความภักดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลกรูคู มากที่สุด คือ ทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลกรูคู น้อยที่สุด คือ ยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และประเภทของบุคลากร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาควรกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลให้มีความชัดเจนและปฏิบัติตาม นโยบายที่กำหนดไว้ โดยให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัย



สำคัญในการส่งเสริมให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2 ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรภาคภูมิใจ มีค่านิยมที่ดีต่อองค์กร และรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร รวมทั้งพร้อมที่จะทุ่มเท กำลังกายและใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวและยั่งยืนต่อไป

1.3 องค์กรควรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคง เช่น มีหลักประกันความมั่นคงว่าจะได้รับการทำงานตลอดไปหรือมีบำเหน็จเมื่อออกจากงาน องค์กรควรให้ความสนใจในสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพของพนักงานเมื่อมีอายุงานที่มากขึ้น

1.4 เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา พนักงานควรตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถ ในการทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ความก้าวหน้าขององค์กรเป็นหลัก

1.5 ควรที่จะส่งเสริมและทำให้บุคลากรรู้สึกรักองค์กร และกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่อยากจะลาออกจากองค์กรที่ทำงานอยู่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานที่ดินในจังหวัดอื่นๆ และในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินในแต่ละจังหวัด อันจะนำผลการวิจัยมาเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้ประสบผลสัมฤทธิ์ต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร เช่น รายได้สวัสดิการ แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดิน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา อินทรอุดม. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมะขาม จังหวัดชลบุรี* (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาติรี จักรณารายณ์. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธีรวิทย์ ศรีอารียะจันทร์. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร* (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนา ผ่องแผ้ว. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์* (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.



- รชต ผ่องพันธ์. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ* (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏไยลองกรณ
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ราตรี ชินหัตถ. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา*
(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศุภกร นาสมบูรณ์. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุ อําเภอเมือง จังหวัด
นครพนม* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- สมคนย์ เกษมสาราญ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เทศบาลบางละมุงจังหวัดชลบุรี*. (ปัญหา
พิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพจน์ เทียมปโยธร. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร
ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏไยลองกรณ.
- อิทธิ มงคลลาภกิจ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานครัวอสังหาริมทรัพย์* (การค้นคว้าแบบอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (Eds.). (1991). *Motivation and Work Behaviour*. (5th ed.). New York:
McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

