

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Organizational Commitment of Department of Lands'
Government Officers under Central Administration



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2020

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน ใน
หน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

โดย

นายพิฑูตม์ แสงประเสริฐ

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

อาจารย์ ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วอรร พัวพันสวัสดิ์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชฎิล โจรนานนท์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

พิทยุตม์ แสงประเสริฐ : ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงาน
สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง. (Organizational Commitment of Department of
Lands'Government Officers under Central Administration) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อ.
ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการ
บริหารส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรม
ที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง 3) ศึกษาแนวทางในการ
เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหาร
ส่วนกลาง จำนวนประชากร 2,441 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ
แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Independent Samples t-test ค่า One-Way
ANOVA และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรม
ที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของ
ข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความ
ผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันเพียงบางประการเท่านั้น โดยผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยส่วน
บุคคล พบว่า เพศ อายุ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่
แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ตำแหน่งในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมี
ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยลักษณะงาน มี
ผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหาร
ส่วนกลาง 4) ปัจจัยประสบการณ์ในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินใน
หน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6181081924 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Pittayuth Sangprasert : Organizational Commitment of Department of Lands'Government Officers under Central Administration. Advisor: WIMONMAT SRICHAMROEN, Ph.D.

This research aimed to study the level of Organizational Commitment of Department of Lands' Government Officers under Central Administration. The purposes of this research were 1) to Study the organizational commitment of Department of Lands' government officers under central administration; 2) to study the factors affecting organizational commitment; 3) to study the ways to encourage or improve organizational commitment. The research instruments were a survey questionnaire and structured interviews. Statistical analyses were performed using frequencies, percentages, means, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA and Pearson correlation coefficient.

The results of the study revealed that 1) Organizational Commitment of Department of Lands' Government Officers under Central Administration was at high level; 2) personal factors such as gender, age, and work experience have no significant difference, but other factors such as education levels, job position and sectors of work had significant effect on the levels of organizational commitment; 3) job characteristics factors significantly affected the levels of organizational commitment; 4) job experience factors significantly affected the levels of organizational commitment.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2020

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือความเอาใจใส่และความเมตตาจากคณาจารย์หลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อ.ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่คอยสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะแนวทางการแก้ไข อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยขอขอบพระคุณ รศ.วันชัย มีชาติ ประธานสอบสารนิพนธ์ อ.ดร.วงอร พัวพันสวัสดิ์ และ อ.ดร.ชฎิล โรจนานนท์ กรรมการ ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการทำวิจัย เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสำนัก/กองต่างๆ ในสังกัดสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ที่ให้ความกรุณาสละเวลา และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ นายมานิช - นางอนุวรรณ แสงประเสริฐ ที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา อบรม สั่งสอน เลี้ยงดู อยู่เคียงข้างกับผู้วิจัยมาโดยตลอด จนทำให้การศึกษาและการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

พิทยุตม์ แสงประเสริฐ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| | ค |
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ค |
| | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ง |
| กิตติกรรมประกาศ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ฅ |
| สารบัญรูปภาพ..... | ฉ |
| บทที่ 1 | 1 |
| บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 คำถามการวิจัย..... | 2 |
| 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 3 |
| 1.4 สมมติฐานการวิจัย..... | 3 |
| 1.5 ขอบเขตการวิจัย | 3 |
| 1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย | 4 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 6 |
| บทที่ 2 | 8 |
| แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 8 |
| 2.1 นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร..... | 8 |
| 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร | 9 |

| | |
|---|----|
| 2.3 แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร..... | 10 |
| 2.4 กรอบแนวความคิดการวิจัย..... | 16 |
| บทที่ 3 | 17 |
| ระเบียบวิธีวิจัย | 17 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 17 |
| 3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 19 |
| 3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... | 20 |
| 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 21 |
| 3.5 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล | 23 |
| บทที่ 4 | 25 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 25 |
| 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล | 25 |
| 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหาร ส่วนกลาง..... | 27 |
| 4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน | 48 |
| 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กร แนวทางการพัฒนาหรือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง รวมทั้งความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม | 59 |
| บทที่ 5 | 65 |
| สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 65 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 66 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย | 69 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 75 |

| | |
|--|----|
| ภาคผนวก..... | 78 |
| ภาคผนวก ก..... | 79 |
| แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... | 79 |
| ภาคผนวก ข..... | 91 |
| แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย..... | 91 |
| ภาคผนวก ค..... | 93 |
| แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังข้าราชการ..... | 93 |
| บรรณานุกรม..... | 94 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 96 |



สารบัญตาราง

หน้า

| | |
|--|----|
| ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด | 18 |
| ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง | 25 |
| ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในภาพรวม | 28 |
| ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ..... | 29 |
| ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความหลากหลายของงาน จำแนกเป็นรายข้อ..... | 30 |
| ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความท้าทายในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ..... | 31 |
| ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม จำแนกเป็นรายข้อ..... | 31 |
| ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกเป็นรายข้อ..... | 32 |
| ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายข้อ..... | 33 |
| ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในภาพรวม | 35 |

| | |
|---|----|
| ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความไว้วางใจในองค์การ รู้สึกว่างค์การเป็นที่พึงได้ จำแนกเป็นรายชื่อ | 36 |
| ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ | 37 |
| ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความรู้สึกรู้ว่าตนเองมี ความสำคัญต่อองค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ | 38 |
| ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ | 39 |
| ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงาน ของ ข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ | 40 |
| ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านภาวะผู้นำของ ผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ | 41 |
| ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ | 42 |
| ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในภาพรวม | 44 |
| ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ | 44 |
| ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความรู้สึกรักในงานที่ทำ | |

| | |
|--|----|
| เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ จำแนกเป็นรายข้อ | 46 |
| ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความรู้สึกอย่างต่อเนือง ต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป จำแนกเป็นรายข้อ | 47 |
| ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในภาพรวม | 48 |
| ตารางที่ 23 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ | 48 |
| ตารางที่ 24 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ | 49 |
| ตารางที่ 25 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การ | 50 |
| ตารางที่ 26 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การ | 51 |
| ตารางที่ 27 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การ | 52 |
| ตารางที่ 28 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของหน่วยงานที่สังกัดที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การ | 53 |
| ตารางที่ 29 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อ องค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง | 54 |
| ตารางที่ 30 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในงานกับความ ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง | 56 |

สารบัญรูปร่าง

| | หน้า |
|---|------|
| รูปภาพที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ..... | 10 |
| รูปภาพที่ 2 กรอบแนวความคิดการวิจัย | 16 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มีแนวนโยบายแห่งรัฐตามมาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องมีการจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ยังได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งคือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ รวมทั้งการมีพระราชบัญญัติอำนวยการความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ทำให้กรมที่ดินภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้ดำเนินงานมาอย่างยาวนานกว่า 119 ปี ซึ่งมีการให้บริการประชาชนจำนวนมาก อาทิ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน ให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับที่ดิน และอสังหาริมทรัพย์อย่างอื่น รังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวงในที่ดิน และรังวัดที่ทำกินให้ประชาชนตามกฎหมายที่ดิน ฯลฯ จึงต้องมีการพัฒนารูปแบบการให้บริการประชาชนด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น อีกทั้งในปัจจุบันข้าราชการของกรมที่ดินมีการเปลี่ยนผ่านจากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่เข้ามาทดแทนเป็นจำนวนมาก ทั้งในด้านแนวคิด ทัศนคติ และวิธีการทำงานต่างๆ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรอีกด้วย

ดังนั้นจากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวข้างต้นรวมทั้งภารกิจบทบาทของกรมที่ดิน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จต่อองค์กรที่ผู้ศึกษาเห็นว่าบุคลากรหรือคนในองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนและบริหารองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปคือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงและสร้าง

ความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและความยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดันแรงจูงใจและแรงกระตุ้นพร้อมที่จะอุทิศตนเสียสละเต็มใจ และทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่จนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสาน และเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย ในทางตรงข้ามบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะมีความกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้นโยบายในการทำงานจะต้องมีการเข้มงวด ทั้งในเรื่องมาตรฐานของการทำงานและเป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งความกดดันต่างๆ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลงเรื่อยๆ อาจส่งผลต่อการลาออกจากงาน การโยกย้ายเปลี่ยนงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของกรมที่ดินลดลง จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้

จากความสำคัญและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะข้าราชการกรมที่ดิน ที่เป็นตัวหลักสำคัญในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน โดยเฉพาะบุคลากรในส่วนกลางที่ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษา เนื่องจากบุคลากรส่วนกลาง คือ เป็นส่วนหนึ่งที่รับนโยบายมาจากผู้บริหารโดยตรง และถ่ายทอดลงไปสู่สำนักงานที่ดินทั่วประเทศ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

- 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
- 2) ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง
- 3) แนวทางในการเพิ่มการสร้างความผูกพันขององค์กรให้กับข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง
- 3) เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

1.4 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ แล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตั้งเป็นสมมติฐานการวิจัย แบ่งกลุ่ม 3 กลุ่ม ตามกรอบแนวคิด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตในการอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน โดยศึกษาจากปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน ในด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์การ ด้านความรู้สึกรักในงานที่ทำ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความรู้สึกอย่างต่อเนื่อง ต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2) ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตในการอธิบายครอบคลุมข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับสำนัก/กอง ในส่วนกลางของกรมที่ดิน จำนวนประชากรรวม 2,441 คน

3) ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตในการอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ได้แก่ หน่วยงานระดับสำนัก/กอง ในส่วนกลางของกรมที่ดิน

4) ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตในการอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาในช่วงระยะเวลาระหว่าง เดือน กันยายน 2563 – ธันวาคม 2563 รวม 4 เดือน

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ก่อให้เกิดความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี มุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

กรมที่ดิน หมายถึง ส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ในการดำเนินงานออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินให้ราษฎรให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับที่ดิน

หน่วยงานระดับสำนัก/กอง ของกรมที่ดิน หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ในส่วนกลางในสังกัดกรมที่ดิน ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองการพิมพ์ กองคลัง กองเทคโนโลยีทำแผนที่ กองแผนงาน กองฝึกอบรม กองพัสดุ ศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน สำนักกฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการช่างรังวัดเอกชน สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครและสาขา สำนักจัดการที่ดินของรัฐ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน สำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ สำนักมาตรฐานและส่งเสริมการรังวัด สำนักส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ กลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ปัจจัยองค์การ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่ทำให้การบริหารขององค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถ พิจารณาตัดสินใจ และทำงานได้อย่างเต็มที่ ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตน

ความหลากหลายของงาน หมายถึง การมีลักษณะของงานหลายด้าน ไม่จำเจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความพยายามและความสามารถ

ความท้าทายในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน โดยกระตุ้นให้เกิดความพยายาม และความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ถึงจะเป็นงานที่ยากก็สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ลักษณะการทำงานเป็นทีม หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น เอื้ออำนวยให้มีโอกาสพบปะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งอาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันหรือบุคคลภายนอกองค์กร

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสในการเข้าสังคม แลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะความคิดเห็น และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การทำให้บุคลากร มีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในความสามารถของตน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพ และได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานดีขึ้น

ความไว้วางใจในองค์กร รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ หมายถึง บุคลากรมีความเชื่อมั่น จนมีความไว้วางใจ และรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และความมั่นคงให้แก่บุคลากรได้ ซึ่งวัดได้จากระดับความพอใจ จากผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่เป็นด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมโดยรอบที่ทำงาน ในสำนักงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุครุภัณฑ์ และอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองในองค์กรว่าได้รับการยอมรับ และสนับสนุน เห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับการปฏิบัติจาก หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีหน้าที่ในการควบคุม ตรวจสอบ สั่งการ มอบหมาย คอยดูแลเอาใจใส่การสอนงาน รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำและแก้ไขในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตัวระหว่างเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น การปรึกษาหารือร่วมกัน การประสานงานในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการนำสภาพคุณลักษณะ หรือ พฤติกรรมของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่าลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะ ของความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเป็นตัวอย่าง กระตุ้นให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ให้ความสำคัญกับบุคลากร ยินดีรับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำ ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร รวมถึงสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้

การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร หมายถึง การรับรู้ต่อโอกาสในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสติปัญญาในการเข้ารับการฝึกอบรมที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการพัฒนา และเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความต้องการของ บุคลากรที่จะทำงานเพื่อองค์กร เนื่องจากเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ดี ทำให้บุคลากรเชื่อมั่นและยอมรับในเจตณียะขององค์กร จึงต้องการช่วยเหลือปฏิบัติงานให้กับองค์กร ให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย

ความรู้สึกรักในงานที่ทำ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ และตั้งใจที่จะอุทิศ แรงกาย แรงใจ และสติปัญญา ที่เห็นว่างานมีคุณค่ารู้สึกรักในงานที่ทำ ก็พร้อมที่จะทำงานอย่างเต็ม กำลังความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร

ความรู้สึกลอยล่อง ต่อเนื่อง ต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง การ แสดงออกถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ตั้งใจ แน่วแน่ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร และทำงานอย่างต่อเนื่องต่อไป สามารถแสดงออกทางความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็น ความสัมพันธ์ที่แต่ละบุคคลตกลงใจที่จะมอบสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร เพื่อที่จะช่วยให้องค์กร ประสบความสำเร็จ และเจริญรุ่งเรือง

ที่มาของนิยาม ดัดแปลงจาก Richard M. Steers (1977) อ้างใน สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557), พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558), และอนันต์ มณีรัตน์ (2559)

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัด ราชการบริหารส่วนกลาง

2) ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน
ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

3) นำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงาน
สังกัดราชการบริหารส่วนกลางให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ
การทำงานและการพัฒนาองค์กร



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังกล่าวข้างต้น และเสนอประเด็นต่าง ๆ ได้ 4 ประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) เป็นสิ่งที่เป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์การ หากองค์การใดสามารถทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การได้ จะถือเป็นแรงผลักดันให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้วิจัยต่างได้ให้นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

Bruce Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคลากร องค์การ รวมถึงผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีปัจจัยต่างๆ เป็นตัวกำหนดความผูกพัน เช่น ผลประโยชน์ที่องค์การมอบให้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการมีส่วนร่วมหรือความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อองค์การ ซึ่งความผูกพันจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

นอกจากนี้ ความผูกพันยังส่งผลต่อความสัมพันธ์ด้านประสิทธิภาพของบุคลากร โดยจะสนับสนุนการดำเนินงานที่ดี และลดความตึงเครียดขององค์การ ก่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาขององค์การที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ควบคู่ไปกับบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน ก็จะแปรเปลี่ยนการทำงานแบบนิ่งเฉยเป็นการทำงานที่มีความกระตือรือร้น พัฒนาทักษะ ความสามารถ และยอมรับต่อเป้าหมายองค์การ ความผูกพันจึงเป็นส่วนสำคัญต่อองค์การอย่างมาก (Steers, 1977) ความผูกพันที่มีต่อองค์การยังมีผลต่อความมุ่งมั่นของบุคลากรในการทำงาน พฤติกรรมและการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้้องค์การบรรลุผลสำเร็จอีกด้วย Lynne Herscovitch and John P.Meyer (2002)

โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์การเพราะหากองค์การใด ทำให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพันอย่างสูงได้ จะสามารถทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ

ตามที่ได้ตั้งไว้ได้ เพราะบุคลากรจะมองเป้าหมายเดียวกับเป้าหมายองค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งความผูกพันเป็นตัวกระตุ้นทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนจนบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ได้ ซึ่งการจะมีความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กร

Jim Harter (2018) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันและได้พบว่า ในองค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันจะมีส่วนร่วม และมีความกระตือรือร้น และสร้างผลผลิตในการทำงานได้ดีขึ้น องค์กรที่บุคลากรไม่มีความผูกพันหรือผูกพันน้อย บุคลากรเหล่านี้จะเข้าทำงานในอัตราที่ช้ากว่า และจะคอยมองหาโอกาสในการจ้างงานที่ดีกว่า แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีขึ้นเล็กน้อยโดยตัวอย่างที่เห็นได้คือ องค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันดีเยี่ยมมีผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้การเติบโตกำไรต่อหุ้นของบริษัทเติบโตขึ้น

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อบุคคลภายในองค์กร คือ

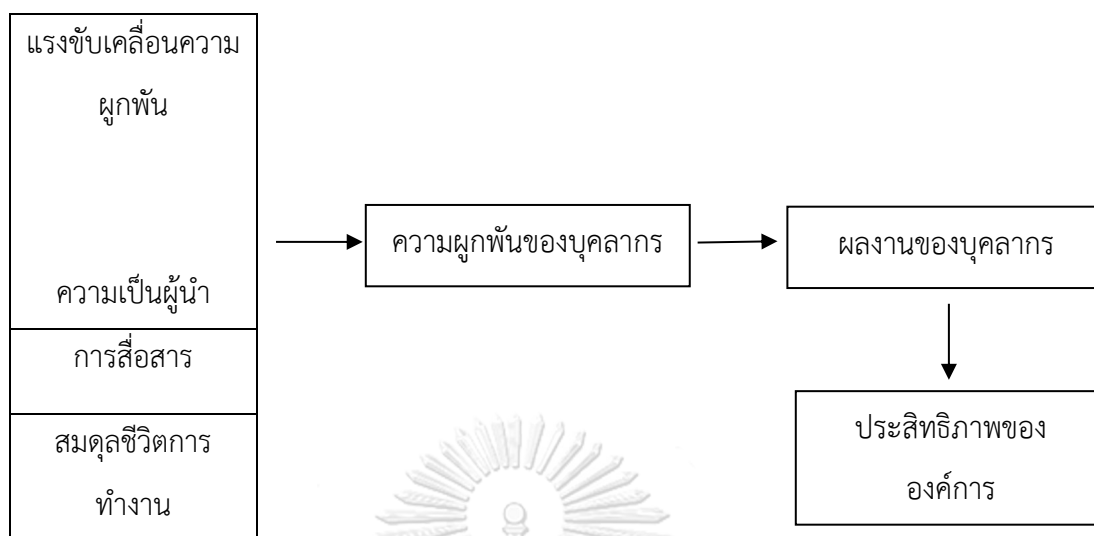
1) ความผูกพันองค์กรเป็นแนวคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลทำต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2) ความผูกพันองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3) ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งประโยชน์ของการมีความผูกพันต่อองค์กร คือ ความผูกพันองค์กรจะทำให้เกิดการกระตุ้นในการทำภารกิจ องค์กรที่ยาก และสมรรถนะการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

เพื่อผลักดันความผูกพันที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร Madhura bedarkar and Deepika Pandita (2014) พบในการศึกษาที่เกี่ยวข้องว่า ต้องมีการผสมผสานการทำงานความรู้สึกของบุคลากรให้ลงตัว เพราะองค์กรและบุคลากรต่างพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

รูปภาพที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร



แหล่งที่มา ดัดแปลงจาก Madhura Bedarkar and Deepika Pandita (2014)

โดยสรุปแล้วความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันของบุคลากรขึ้นมาให้ได้ ถ้าบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กรเกิดความพึงพอใจ รู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร บุคลากรก็จะตั้งใจทำงานมีความกระตือรือร้น ใ้ความพยายามอย่างมากในการทำงานส่งผลให้ผลลัพธ์การทำงานดีขึ้นให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าการนั้นเป็นสิ่งที่จะทำให้ประโยชน์ให้กับองค์กรได้ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

2.3 แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร รวมทั้งได้ทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

Richard M. Steers (1977) ได้กล่าวว่าผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร สามารถแสดงออกมาได้ 3 ลักษณะ (พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์, 2558) ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สามารถแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งความสัมพันธ์ที่แต่ละบุคคลตกลงใจจะมอบสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเจริญรุ่งเรือง

โดย Steers ยังได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) คือ ลักษณะของงานที่ต้องรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีลักษณะเฉพาะของงาน ความท้าทายในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลลัพธ์ของงานที่ทำ

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) คือ สภาพของผลการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความไว้วางใจในองค์กร รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ทัศนคติที่ดีต่อกลุ่มสมาชิกและองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

นอกจากนี้ John P. Meyer and Natalie Allen (1997) ได้ทำการศึกษารูปแบบของความผูกพันได้สนับสนุนและมีความเห็นเพิ่มเติมว่า

1) ความผูกพันต่อความรู้สึกรักในงานที่ทำ (Affective Commitment) เป็นอารมณ์ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมกับองค์กร บุคลากรมักจะรู้สึกไปในทิศทางเดียวกับองค์กร เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคลากรที่จะทำให้สำเร็จเช่นกัน

2) ความผูกพันต่อความรู้สึกต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เมื่อบุคลากรคำนึงถึงผลดีและผลเสียขององค์กรที่ตนอยู่ ถ้าหากบุคลากรได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จกับหน้าที่ ก็จะมี ความผูกพันเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง บุคลากรก็จะรู้สึกว่าต้องอยู่ในองค์กรต่อไป

3) ความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) โดยเมื่อบุคลากรมีความเชื่อต่อบรรทัดฐานขององค์กรว่าเป็นสิ่งสมควร ถูกต้อง เหมาะสมก็จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะเป็นสิ่งที่ดีควรทำ หรือเป็นพันธะผูกพันที่บุคลากรจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

กล่าวโดยสรุปแนวคิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ คือ สิ่งที่แสดงออกถึงทัศนคติ ความรู้สึก พฤติกรรม ของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งหากบุคลากรมีความเชื่อมั่นในกฎเกณฑ์ต่างๆ และมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคล และองค์การ รวมทั้งได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ก็จะทุ่มเททำงานให้กับองค์การให้เกิดความสำเร็จ และยังคงความต้องการดำรงสมาชิกอยู่กับองค์การต่อไป

จากแนวคิดของ Richard M. Steers และ John P. Meyer and Natalie Allen ได้มีผู้วิจัยหลายท่าน ได้ทำการทบทวนวรรณกรรม และนำแนวความคิดดังกล่าว มาทำการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การ ซึ่งผลการศึกษาได้สะท้อนมุมมองและแนวความคิด โดยมีผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.13 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงได้

ซึ่งมีผลการศึกษาวิจัยที่สอดคล้องกันของ วิชัย เรืองหนู (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์การ กรณีศึกษา บจ.ธนาคารไทยพาณิชย์ จากพนักงานสายปฏิบัติการ จำนวน 113 คน ก็พบว่าในภาพรวมความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ตามด้วยความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ และมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเสียสละเพื่อองค์การ และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความ

มั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบในงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานในขณะที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ซึ่ง พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 228 คน ซึ่งมีผลการศึกษาสอดคล้องกัน พบว่า ช่วงปี พ.ศ. เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน เป็นไปในลักษณะที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะบุคลากรต่างวัยในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (ช่วงเกิด พ.ศ. 2489 - 2507) และกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (ช่วงเกิด พ.ศ. 2508 - 2523) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (ช่วงเกิด พ.ศ. 2524 - 2537) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

รวมทั้งมีผลการวิจัยของ ญัฐนรี ตันติชูวงศ์ (2559) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นบุคลากรที่สำเร็จหลักสูตรโครงการนักบริหารการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ รุ่นที่ 1-7 จำนวน 248 คน พบว่าความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.99 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถค่าเฉลี่ย 3.20 การพูดถึงองค์กรในด้านบวก ค่าเฉลี่ย 3.11 และความปรารถนา 3.20 ที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กรค่าเฉลี่ย 2.66 และพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ อนันต์ มณีรัตน์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยความผูกพันในองค์กร ศึกษากรณี สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำนวน 212 คน ผลการศึกษาคณะรัฐมนตรีในสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่าง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้นอายุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิ ด้านความท้าทาย ด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่นเดียวกัน รวมทั้งมีผลการศึกษาที่สอดคล้องกันของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน พบว่าความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัย

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ประสบการณ์ในงาน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นอกจากนี้ พิชิตพล กันทะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรม ปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 ภาคอีสาน 12 จังหวัด จำนวน 164 คน ผลการวิจัยสะท้อนถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์ สำนักงาน ปศุสัตว์เขต 4 ไปในแนวทางเดียวกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 และปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อ องค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นพึ่งพิงได้ รวมทั้ง มัณฑนา ตูลยนิชกะ (2552) ยังได้ศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อองค์การของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษา เป็นไปในแนวทางเดียวกันโดยในด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้าน การมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์จากการทำงาน ด้านความพึงพอใจของ องค์การ และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความ ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก

ในขณะที่ สายธาร ทองอร่าม (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 800 คน พบว่าระดับความผูกพันในองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความทุ่มเทในการทำงาน และความภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การอยู่ระดับค่อนข้างสูง ส่วนความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ และด้านความปรารถนาในการสร้างความเป็นสมาชิก ขององค์การอยู่ระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเชิงบวก กับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ การใช้ความรู้ในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม

ในการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างไรก็ดี เดอะมอลล์ เป็นองค์การภาคเอกชนที่อาจจะมีปัจจัยเฉพาะตัวภายในองค์การ ทั้งในด้านปัจจัยส่วนบุคคล และลักษณะงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การตามผลการศึกษาดังกล่าว

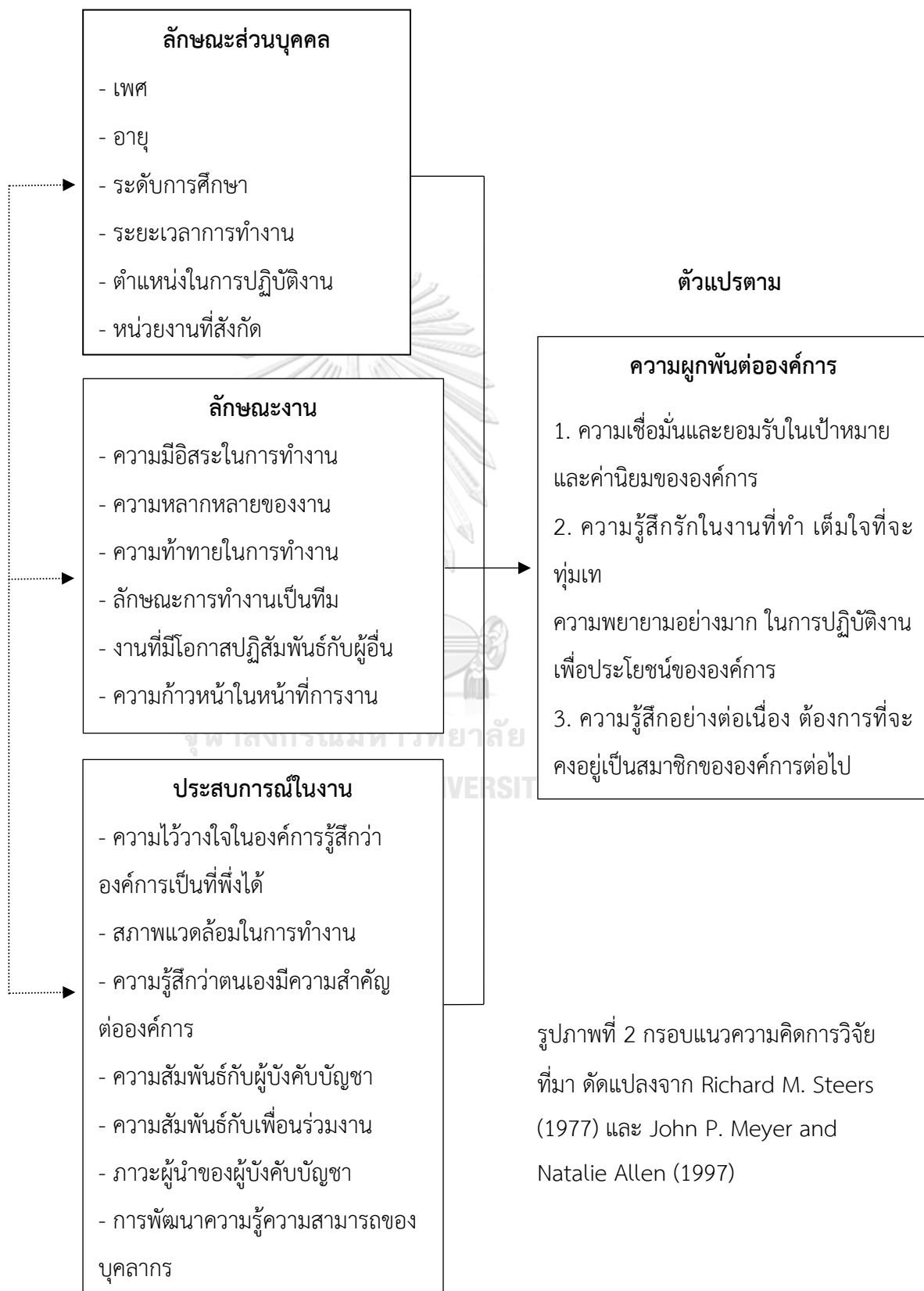
กล่าวโดยสรุปจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำแนวความคิดของ Richard M. Steers และ John P. Meyer and Natalie Allen เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ มาทำการศึกษาผลการศึกษาทั้งหมด โดยส่วนใหญ่พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อบุคลากรในองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สะท้อนและสนับสนุนแนวความคิดดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานให้กับองค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

- 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
- 2) ความรู้สึกรักในงานที่ทำ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ
- 3) ความรู้สึกต่อเนื้อต่องานที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร และปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2.4 กรอบแนวความคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางโดยรูปแบบการวิจัยเป็นประเภทการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ซึ่งประกอบด้วยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population)

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการของกรมที่ดินที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางของกรมที่ดิน ระดับสำนัก/กองจำนวน 2,441 คน ประกอบด้วย สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครและสาขา สำนักจัดการที่ดินของรัฐ กองเทคโนโลยีทำแผนที่ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักมาตรฐานและส่งเสริมการรังวัด สำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน สำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ สำนักส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม กองคลัง กองการพิมพ์ สำนักกฎหมาย กองแผนงาน กองฝึกอบรม กองพัสดุ สำนักงานคณะกรรมการช่างรังวัดเอกชน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ จะใช้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดความคาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 นั่นคือ

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{2,441}{1 + (2,441 \times 0.05^2)} \\
 n &= 344
 \end{aligned}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อ $N = 2,441$ $e = 0.05$ $n = 344$

จากการคำนวณสูตร Taro Yamane ได้ขนาดตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น 344 คน โดยมีช่วงความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% มีความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และเมื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานที่สังกัด โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยมีสูตร ดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานที่สังกัด = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด \times จำนวนประชากรทั้งหมด
ตามหน่วยงานที่สังกัด

จำนวนประชากรทั้งหมด

ในการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามสัดส่วนในแต่ละหน่วยงานระดับ สำนัก/กอง ในส่วนกลางของกรมที่ดิน จะได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด

| หน่วยงานที่สังกัด | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|------------------------------------|--------------|--------------------|
| สำนักงานเลขานุการกรม | 58 | 8 |
| กองการเจ้าหน้าที่ | 93 | 13 |
| กองการพิมพ์ | 35 | 5 |
| กองคลัง | 71 | 10 |
| กองเทคโนโลยีสารสนเทศ | 194 | 27 |
| กองแผนงาน | 53 | 8 |
| กองฝึกอบรม | 42 | 6 |
| กองพัสดุ | 55 | 8 |
| ศูนย์ข้อมูลรูปแปลงที่ดิน | 35 | 5 |
| สำนักกฎหมาย | 38 | 5 |
| สำนักงานคณะกรรมการช่างรังวัดเอกชน | 17 | 2 |
| สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครและสาขา | 513 | 72 |
| สำนักจัดการที่ดินของรัฐ | 152 | 22 |
| สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ | 66 | 9 |
| สำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน | 78 | 11 |

| หน่วยงานที่สังกัด | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|------------------------------------|--------------|--------------------|
| สำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ | 674 | 95 |
| สำนักมาตรฐานและส่งเสริมการรังวัด | 178 | 25 |
| สำนักส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ | 54 | 8 |
| กลุ่มตรวจสอบภายใน | 18 | 3 |
| กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | 17 | 2 |
| รวม | 2,441 | 344 |

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพจะใช้การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็นแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นบุคลากรระดับต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 5 คน ได้แก่

1. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ 1 คน
2. ผู้อำนวยการกองแผนงาน 1 คน
3. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 1 คน
4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ 1 คน
5. นายช่างรังวัดปฏิบัติงาน 1 คน

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source Data) ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน รวมถึงข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการเพิ่มการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน เป็นการศึกษาและสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นมาจากกรอบแนวคิดการวิจัย

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source Data) ได้แก่ การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ความผูกพันในองค์กร รวมถึงภารกิจ โครงสร้างอัตรากำลัง และข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ของกรมที่ดิน เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย 2 กลุ่มตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) โดยมี 3 กลุ่มตัวแปร ดังนี้คือ

- 1) ด้านลักษณะส่วนบุคคล
 - 1.1) เพศ
 - 1.2) อายุ
 - 1.3) ระดับการศึกษา
 - 1.4) ระยะเวลาการทำงาน
 - 1.5) ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน
 - 1.6) หน่วยงานที่สังกัด
- 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน
 - 2.1) ความมีอิสระในการทำงาน
 - 2.2) ความหลากหลายของงาน
 - 2.3) ความท้าทายในการทำงาน
 - 2.4) ลักษณะการทำงานเป็นทีม
 - 2.5) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
 - 2.6) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน
 - 3.1) ความไว้วางใจในองค์การรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งได้
 - 3.2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.3) ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ
 - 3.4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 3.5) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 - 3.6) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
 - 3.7) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) มี 3 กลุ่มตัวแปร ดังนี้คือ

- 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2) ความรู้สึกรักในงานที่ทำ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3) ความรู้สึกอย่างต่อเนื่อง ต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์เชิงปริมาณซึ่งสร้างจากกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ส่วน จำแนกข้อรวมทั้งสิ้น 70 ข้อ ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 1 - 6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานมีจำนวน 21 ข้อ ประกอบไปด้วย

- 1) ความมีอิสระในการทำงาน มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 7 - 9
- 2) ความหลากหลายของงาน มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 10 - 12
- 3) ความท้าทายในการทำงาน มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 13 - 15
- 4) ลักษณะการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 16 - 18
- 5) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 19 - 22
- 6) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 23 - 27

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน มีจำนวน 31 ข้อ ประกอบไปด้วย

- 1) ความไว้วางใจในองค์การรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับได้ มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 28 - 30
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 31 - 36
- 3) ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 37 - 40
- 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 41 - 44
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 45 - 47
- 6) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 48 - 51
- 7) การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรมีจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 52 - 58

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การมีจำนวน 12 ข้อ ประกอบไปด้วย

1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 59 - 62

2) ความรู้สึกรักในงานที่ทำเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 63 - 66

3) ความรู้สึกอย่างต่อเนืองต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปมีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 67 - 70

โดยในส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 4 ที่มีจำนวนข้อทั้งสิ้น 70 ข้อ จะมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด (Close Ended) เชิงบวกให้เลือกตอบแบบ Likert Scale โดยมีการแบ่งระดับและเกณฑ์ในการเทียบคะแนน 4 ระดับได้แก่

| | |
|--------------------|--------------------------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | เกณฑ์คะแนนเทียบเท่ากับ 4 คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | เกณฑ์คะแนนเทียบเท่ากับ 3 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย | เกณฑ์คะแนนเทียบเท่ากับ 2 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | เกณฑ์คะแนนเทียบเท่ากับ 1 คะแนน |

สามารถนำมาคำนวณความกว้างของช่วงคะแนนในการแปลผล (ความกว้างของอันตรภาคชั้น) ได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของช่วงคะแนนในการแปลผล} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{4-1}{4} = 0.75$$

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.75 แปลความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.76 - 2.50 แปลความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.25 แปลความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.26 - 4.00 แปลความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended)

2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่กำหนดคำถามไว้อย่างชัดเจน และเป็นมาตรฐานเดียวกันกับผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคนในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ส่วนที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งแนวทางในการพัฒนาหรือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และแนวทางที่จะทำให้ข้าราชการกรมที่ดินเกิดความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งผลต่อการทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ

วิธีการสร้างเครื่องมือ ในการสร้างเครื่องมือผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือ และมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale)
3. สร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ให้มีเนื้อหา และตัวแปรครอบคลุมตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย
4. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่จัดทำเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แนะนำ และแก้ไขปรับปรุง ข้อคำถามและเนื้อหาที่ใช้ในแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ชัดเจน และครอบคลุมเนื้อหาสาระที่ต้องการศึกษา

3.5 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แนวทางการพัฒนา หรือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่ข้าราชการกรมที่ดินรวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลสรุปข้อมูล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้สถิติ ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ส่วนค่าเฉลี่ย (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในงาน

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์หาค่าที่ (t-test) สำหรับวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม (Independent-samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) สำหรับวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป รวมทั้งการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) สำหรับการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

เกณฑ์การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ 0.01 - 0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ค่าสหสัมพันธ์ 0.21 - 0.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ 0.41 - 0.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.61 - 0.75 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.76 - 0.90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกันข้าม



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ของงานวิจัย เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง” ผลข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 ชุด และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์บุคลากรของกรมที่ดิน จำนวน 5 ท่าน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยประสพการณ์ในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

| ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล | กลุ่มตัวอย่าง | ร้อยละ |
|---------------------------|---------------|--------------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 132 | 38.4 |
| หญิง | 212 | 61.6 |
| รวม | 344 | 100.0 |
| 2. อายุ | | |
| น้อยกว่า 25 ปี | 4 | 1.2 |
| 25 – 34 ปี | 73 | 21.2 |
| 35 – 44 ปี | 122 | 35.5 |
| 45 ปีขึ้นไป | 145 | 42.2 |
| รวม | 344 | 100.0 |

| ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล | กลุ่มตัวอย่าง | ร้อยละ |
|------------------------------------|---------------|--------------|
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ปวช. หรือเทียบเท่า | 21 | 6.1 |
| ปวส. | 96 | 27.9 |
| ปริญญาตรี | 185 | 53.8 |
| ปริญญาโทขึ้นไป | 42 | 12.2 |
| รวม | 344 | 100.0 |
| 4. ระยะเวลาการทำงาน | | |
| ต่ำกว่า 5 ปี | 75 | 21.8 |
| 5 – 10 ปี | 62 | 18 |
| 11 – 15 ปี | 69 | 20.1 |
| 16 – 20 ปี | 60 | 17.4 |
| 21 – 25 ปี | 45 | 13.1 |
| มากกว่า 25 ปี | 33 | 9.6 |
| รวม | 344 | 100.0 |
| 5. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน | | |
| ตำแหน่งประเภทอำนวยการ | 6 | 1.7 |
| ตำแหน่งประเภทวิชาการ | 183 | 53.2 |
| ตำแหน่งประเภททั่วไป | 155 | 45.1 |
| รวม | 344 | 100.0 |
| 6. หน่วยงานที่สังกัด | | |
| สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครและสาขา | 72 | 20.9 |
| สำนักจัดการที่ดินของรัฐ | 22 | 6.4 |
| กองเทคโนโลยีทำแผนที่ | 27 | 7.8 |
| สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ | 9 | 2.6 |
| สำนักมาตรฐานและส่งเสริมการรังวัด | 25 | 7.3 |
| สำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน | 11 | 3.2 |
| สำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ | 95 | 27.6 |
| สำนักส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ | 8 | 2.3 |
| กองการเจ้าหน้าที่ | 13 | 3.8 |

| ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล | กลุ่มตัวอย่าง | ร้อยละ |
|-----------------------------------|---------------|--------------|
| สำนักงานเลขานุการกรม | 8 | 2.3 |
| กองคลัง | 10 | 2.9 |
| กองการพิมพ์ | 5 | 1.5 |
| สำนักกฎหมาย | 5 | 1.5 |
| กองแผนงาน | 8 | 2.3 |
| กองฝึกอบรม | 6 | 1.7 |
| กองพัสดุ | 8 | 2.3 |
| สำนักงานคณะกรรมการช่างรังวัดเอกชน | 2 | 0.8 |
| กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | 2 | 0.6 |
| กลุ่มตรวจสอบภายใน | 3 | 0.9 |
| ศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน | 5 | 1.5 |
| รวม | 344 | 100.0 |

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรในส่วนกลางของกรมที่ดินที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 มีอายุในช่วง 45 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานประเภทวิชาการ จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 และสังกัดสำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในภาพรวม

| ปัจจัยด้านลักษณะงาน | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|---------------------------------------|------------------|-----------------------------|------------------|
| 1. ความมีอิสระในการทำงาน | 2.95 | 0.56 | มาก |
| 2. ความหลากหลายของงาน | 3.05 | 0.58 | มาก |
| 3. ความท้าทายในการทำงาน | 3.00 | 0.58 | มาก |
| 4. ลักษณะการทำงานเป็นทีม | 3.18 | 0.53 | มาก |
| 5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | 3.07 | 0.52 | มาก |
| 6. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.10 | 0.49 | มาก |
| รวม | 3.06 | 0.45 | มาก |

จากตารางที่ 3 พบว่าข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยลักษณะงานที่บ่งบอกถึงความผูกพันต่อองค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมดทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะการทำงานเป็นทีม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) ความหลากหลายของงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) ความท้าทายในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) และความมีอิสระในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

| ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|---|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 1. ท่านสามารถใช้ความรู้และความสามารถได้อย่างเต็มที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตน | 2.91 | 0.68 | มาก |
| 2. ท่านสามารถพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตน | 2.96 | 0.70 | มาก |
| 3. องค์กรของท่านมอบหมายให้ท่านรับผิดชอบต่อผลงานโดยที่ท่านสามารถมีขั้นตอนการทำงานอย่างมีอิสระภายใต้อำนาจหน้าที่ของตน | 2.99 | 0.62 | มาก |
| รวม | 2.95 | 0.56 | มาก |

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมอบหมายให้ท่านรับผิดชอบต่อผลงานโดยที่ท่านสามารถมีขั้นตอนการทำงานอย่างมีอิสระภายใต้อำนาจหน้าที่ของตน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) รองลงมา คือ ท่านสามารถพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถใช้ความรู้และความสามารถได้อย่างเต็มที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความหลากหลายของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

| ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|---|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 4. งานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้านมาบูรณาการกัน | 3.03 | 0.69 | มาก |
| 5. ท่านคิดว่างานที่อาศัยความรู้ ความสามารถหลายด้าน ทำให้ท่านรู้สึก สนใจในงานมากกว่างานที่ไม่ต้องใช้ ทักษะมากนักหรืองานซ้ำซาก | 3.12 | 0.68 | มาก |
| 6. ท่านได้พัฒนาตัวเองอยู่เสมอจากการ ทำงานที่มีความหลากหลาย | 3.01 | 0.69 | มาก |
| รวม | 3.05 | 0.58 | มาก |

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านคิดว่างานที่อาศัยความรู้ความสามารถหลายด้านทำให้ท่านรู้สึกสนใจในงานมากกว่างานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนักหรืองานซ้ำซาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68) รองลงมา คืองานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านมาบูรณาการกัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้พัฒนาตัวเองอยู่เสมอจากการทำงานที่มีความหลากหลาย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความท้าทายในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|--|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 7. งานของท่านมีความท้าทายหรือ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.00 | 0.66 | มาก |
| 8. งานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ และความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ | 3.04 | 0.65 | มาก |
| 9. งานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด สร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ | 2.97 | 0.70 | มาก |
| รวม | 3.00 | 0.58 | มาก |

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความท้าทายในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คืองานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) รองลงมา คืองานของท่านมีความท้าทายหรือกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยลักษณะงาน ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|--|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 10. การทำงานภายในหน่วยงานของ ท่านมักจะเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าต่างคนต่างทำ | 3.01 | 0.70 | มาก |

| ปัจจัยลักษณะงาน ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|--|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 11. ท่านเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีมว่า จะทำให้งานสามารถบรรลุตาม เป้าหมายต่างๆ ได้ | 3.23 | 0.60 | มาก |
| 12. การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมี ความสำเร็จในการทำงาน | 3.31 | 0.59 | มาก |
| รวม | 3.18 | 0.53 | มาก |

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินใน
หน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านลักษณะการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความสำเร็จในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59)รองลงมา คือท่านเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีมว่าจะทำให้งาน
สามารถบรรลุตามเป้าหมายต่างๆ ได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60)
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การทำงานภายในหน่วยงานของท่านมักจะเป็นการทำงานร่วมกันเป็น
ทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการ
กรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนก
เป็นรายข้อ

| ปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|--|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 13. งานของท่านเป็นงานที่ต้องทำงาน ร่วมกับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ | 3.09 | 0.57 | มาก |
| 14. งานของท่านเป็นงานที่เปิดโอกาสใน การเข้าถึงสังคมและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | 3.09 | 0.61 | มาก |
| 15. งานของท่านเป็นงานที่เปิดโอกาสใน การแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และ ความคิดเห็นกับผู้อื่นอยู่เสมอ | 3.06 | 0.63 | มาก |

| ปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|--|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 16. งานของท่านเป็นงานที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับงานที่มีลักษณะแตกต่างจากงานประจำของท่านจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น | 3.05 | 0.62 | มาก |
| รวม | 3.07 | 0.52 | มาก |

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากันจำนวน 2 ข้อ คืองานของท่านเป็นงานที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) และงานของท่านเป็นงานที่เปิดโอกาสในการเข้าถึงสังคมและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61) รองลงมา คืองานของท่านเป็นงานที่เปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ทัศนคติ และความคิดเห็นกับผู้อื่นอยู่เสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานของท่านเป็นงานที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับงานที่มีลักษณะแตกต่างจากงานประจำของท่านจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายข้อ

| ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|--|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 17. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และอย่างเสมอภาคกัน | 3.06 | 0.58 | มาก |
| 18. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 3.03 | 0.63 | มาก |
| 19. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งงาน | 3.04 | 0.63 | มาก |

| ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|---|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ | | | |
| 20. ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง | 3.13 | 0.64 | มาก |
| 21. การมีแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้ท่านตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ | 3.27 | 0.57 | มากที่สุด |
| รวม | 3.10 | 0.49 | มาก |

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการมีแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้ท่านตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) รองลงมา คือท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) ลำดับถัดไป คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และอย่างเสมอภาคกัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) และหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63)

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงานของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในภาพรวม

| ปัจจัยประสพการณ์ในงาน | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|--|------------------|-----------------------------|------------------|
| 1.ความไว้วางใจในองค์การรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งได้ | 3.05 | 0.48 | มาก |
| 2.สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.09 | 0.43 | มาก |
| 3.ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ | 3.10 | 0.46 | มาก |
| 4.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 3.15 | 0.47 | มาก |
| 5.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.15 | 0.52 | มาก |
| 6.ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา | 3.17 | 0.48 | มาก |
| 7. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร | 3.11 | 0.46 | มาก |
| รวม | 3.11 | 0.38 | มาก |

จากตารางที่ 10 พบว่าข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยประสพการณ์ในงานที่บ่งบอกถึงความผูกพันต่อองค์การ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมดทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43) และความไว้วางใจในองค์การรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสบการณ์ในงานของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความไว้วางใจในองค์กร รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยประสบการณ์ในงานด้านความไว้วางใจในองค์กร รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|---|------------------|-----------------------------|------------------|
| 1. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณการนี้เป็นเสมือนบ้านอีกหลังของท่าน | 2.99 | 0.64 | มาก |
| 2. หากท่านลาออกจากองค์กรนี้ ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก | 3.15 | 0.80 | มาก |
| 3. องค์กรนี้สามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเพียงพอ | 3.01 | 0.56 | มาก |
| รวม | 3.05 | 0.48 | มาก |

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยประสบการณ์ในงานของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความไว้วางใจในองค์กร รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือหากท่านลาออกจากองค์กรนี้ ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80) รองลงมา คือองค์กรนี้สามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเพียงพอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณการนี้เป็นเสมือนบ้านอีกหลังของท่าน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงานของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|--|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 4. หน่วยงานของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม | 3.05 | 0.58 | มาก |
| 5. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ และดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.05 | 0.54 | มาก |
| 6. หน่วยงานของท่านจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน | 3.11 | 0.55 | มาก |
| 7. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ และดูแลเรื่องความน่าอยู่ ความสะอาด และความสวยงามของสถานที่ทำงาน | 3.14 | 0.50 | มาก |
| 8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานของท่าน มีผลให้ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น | 3.10 | 0.50 | มาก |
| 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานของท่าน มีส่วนช่วยให้ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด | 3.10 | 0.49 | มาก |
| รวม | 3.09 | 0.43 | มาก |

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ และดูแลเรื่องความน่าอยู่ ความสะอาดและความสวยงามของสถานที่ทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50) รองลงมา คือหน่วยงานของท่านจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) ลำดับถัดไป คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานของท่าน มีผลให้ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานของท่าน มีส่วนช่วยให้ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2 ข้อ คือ หน่วยงานของท่าน จัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) และหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

| ปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|---|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 10. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่ มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน | 3.17 | 0.51 | มาก |
| 11. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่าง ไม่มีอคติ และให้ความสำคัญเหมือนกับ เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ | 3.11 | 0.56 | มาก |
| 12. ท่านมีความรู้สึกส่วนตัวท่านมีบทบาท และมีความสำคัญต่อองค์กร | 2.97 | 0.67 | มาก |
| 13. ท่านคิดว่ากรได้รับการยอมรับในที่ ทำงาน ทำให้ท่านมีความตั้งใจในการทำ ให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น | 3.19 | 0.53 | มาก |
| รวม | 3.10 | 0.46 | มาก |

จากตารางที่ 13 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ใน

ระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่า การได้รับการยอมรับในที่ทำงาน ทำให้ท่านมีความตั้งใจในการทำให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53) รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) ลำดับถัดไป คือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติ และให้ความสำคัญเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีบทบาท และมีความสำคัญต่อองค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงานของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|--|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 14. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงาน และชี้แนะให้งานบรรลุผลสำเร็จ | 3.16 | 0.52 | มาก |
| 15. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี | 3.13 | 0.52 | มาก |
| 16. ท่านสามารถพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก | 3.12 | 0.60 | มาก |
| 17. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของท่าน เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย | 3.19 | 0.57 | มาก |
| รวม | 3.15 | 0.47 | มาก |

จากตารางที่ 14 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงานของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของท่าน เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) รองลงมา คือผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงาน และชี้แนะให้งานบรรลุผลสำเร็จ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) ลำดับถัดไป คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|--|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 18. ในการปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมือ และประสานงานจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี | 3.17 | 0.57 | มาก |
| 19. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถช่วยเหลือท่าน เมื่อได้รับความเดือดร้อนหรือเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน | 3.19 | 0.57 | มาก |
| 20. การร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ทำให้ท่านรู้สึกมีความสุข | 3.11 | 0.56 | มาก |
| รวม | 3.15 | 0.52 | มาก |

จากตารางที่ 15 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถช่วยเหลือท่าน เมื่อได้รับความเดือดร้อนหรือเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) รองลงมา คือในการปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมือ และประสานงานจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ

การร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ทำให้ท่านรู้สึกมีความสุข (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงานของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|--|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 21. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีความเป็นผู้นำและมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดี | 3.15 | 0.56 | มาก |
| 22. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากร รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และยินดีให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.16 | 0.57 | มาก |
| 23. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีจริยธรรมและความเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.16 | 0.55 | มาก |
| 24. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของท่าน | 3.23 | 0.58 | มาก |
| รวม | 3.17 | 0.48 | มาก |

จากตารางที่ 16 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของท่าน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) รองลงมา คือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากร รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และยินดีให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีจริยธรรมและความเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของ

บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีความเป็นผู้นำและมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และพัฒนาองค์การไปในทางที่ดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยประสพการณ์ในงานของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ ความคิดเห็น |
|---|---------------------|---------------------------------|--------------------------|
| 25. ท่านได้รับการสนับสนุนจาก องค์การในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น การดูงาน การอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น | 2.99 | 0.60 | มาก |
| 26. การอบรม/สัมมนาที่ท่านเคยเข้า ร่วมมีความเหมาะสมคุ้มค่า และได้รับ ประโยชน์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ | 3.04 | 0.58 | มาก |
| 27. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่านค้นคว้าได้อย่าง สะดวก | 3.12 | 0.54 | มาก |
| 28. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่าน ได้รับข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ และ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา | 3.15 | 0.55 | มาก |
| 29. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้น หลังจากองค์การส่งเสริม สนับสนุนการ พัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน | 3.10 | 0.56 | มาก |
| 30. ท่านมีกำลังใจที่จะนำความรู้ ความสามารถจากการสนับสนุนของ องค์การไปพัฒนาการทำงานของท่านให้ ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น | 3.16 | 0.56 | มาก |

| ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|---|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 31. ท่านมีกำลังใจที่จะนำความรู้ ความสามารถจากการสนับสนุนของ องค์การไปช่วยเหลือให้องค์การบรรลุ พันธกิจและเป้าหมาย | 3.21 | 0.54 | มาก |
| รวม | 3.11 | 0.46 | มาก |

จากตารางที่ 17 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยประสบการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีกำลังใจที่จะนำความรู้ความสามารถจากการสนับสนุนขององค์การไปช่วยเหลือให้องค์การบรรลุพันธกิจและเป้าหมาย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) รองลงมา คือท่านมีกำลังใจที่จะนำความรู้ความสามารถจากการสนับสนุนขององค์การไปพัฒนาการทำงานของท่านให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56) ลำดับถัดไปคือ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้รับข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านค้นคว้าได้อย่างสะดวก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้นหลังจากองค์การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56) การอบรม/สัมมนาที่ท่านเคยเข้าร่วมมีความเหมาะสมคุ้มค่า และได้รับประโยชน์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์การในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น การดูงาน การอบรม สัมมนา ศึกษาคู่ เป็นต้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56)

3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในภาพรวม

| ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|---|------------------|-----------------------------|------------------|
| 1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | 3.16 | 0.44 | มาก |
| 2. ความรู้สึกรักในงานที่ทำเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ | 3.18 | 0.45 | มาก |
| 3. ความรู้สึกอย่างต่อเนืองต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป | 3.10 | 0.49 | มาก |
| รวม | 3.15 | 0.40 | มาก |

จากตารางที่ 18 ข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมดทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกรักในงานที่ทำเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44) และความรู้สึกอย่างต่อเนืองต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์การข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ จำแนกเป็นรายข้อ

| ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|--|------------------|-----------------------------|------------------|
| 1. การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การ จะเป็นแนวทางให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น | 3.05 | 0.56 | มาก |

| ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|---|---------------------|------------------------------------|----------------------|
| 2. ท่านมักเล่าเรื่ององค์กรของท่านไปในทางที่ ดีให้กับผู้อื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์กรที่น่า ทำงานด้วย และมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน | 3.14 | 0.66 | มาก |
| 3. เมื่อบุคคลอื่นกล่าวว่องค์กรของท่านไป ในทางที่ไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจงและอธิบายให้ บุคคลนั้น เข้าใจไปในทางที่ถูกต้อง และปรับ ทัศนคติที่มีต่อองค์กรทันที | 3.22 | 0.55 | มาก |
| 4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงาน อยู่ในองค์กรนี้ | 3.26 | 0.57 | มากที่สุด |
| รวม | 3.16 | 0.44 | มาก |

จากตารางที่ 19 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานอยู่ในองค์กรนี้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) รองลงมา คือเมื่อบุคคลอื่นกล่าวว่องค์กรของท่านไปในทางที่ไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้น เข้าใจไปในทางที่ถูกต้อง และปรับทัศนคติที่มีต่อองค์กรทันที (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) ลำดับถัดไปท่านมักเล่าเรื่ององค์กรของท่านไปในทางที่ดีให้กับผู้อื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย และมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร จะเป็นแนวทางให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความรู้สึกรักในงานที่ทำ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรักในงานที่ทำเต็มใจที่ จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากใน การปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กร | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|--|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 5. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่าง เต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ | 3.18 | 0.52 | มาก |
| 6. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือกับ หน่วยงานในทุกด้านเสมอ แม้ว่าท่านจะ มีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม | 3.15 | 0.55 | มาก |
| 7. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อ สนับสนุนและพัฒนาหน่วยงานเสมอ | 3.20 | 0.54 | มาก |
| 8. ท่านมักค้นหาแนวทางปรับปรุงการ ทำงานและหน่วยงานให้ดีขึ้นเสมอ | 3.20 | 0.50 | มาก |
| รวม | 3.18 | 0.45 | มาก |

จากตารางที่ 20 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความรู้สึกรักในงานที่ทำเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2 ข้อ คือท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาหน่วยงานเสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) และท่านมักค้นหาแนวทางปรับปรุงการทำงานและหน่วยงานให้ดีขึ้นเสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50) รองลงมา คือท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานในทุกด้านเสมอ แม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความรู้สึกอย่างต่อเนื่องต่อความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป จำแนกเป็นรายข้อ

| ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึกอย่างต่อเนื่องต่อความต้องการที่ จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับความ คิดเห็น |
|--|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| 9. ท่านคิดว่าตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานในองค์การนี้ | 3.17 | 0.49 | มาก |
| 10. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปองค์การอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสทางตำแหน่ง และเงินเดือนสูงกว่า | 3.01 | 0.67 | มาก |
| 11. ท่านจะอยู่กับองค์การแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน | 3.10 | 0.65 | มาก |
| 12. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ และองค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน | 3.15 | 0.54 | มาก |
| รวม | 3.10 | 0.49 | มาก |

จากตารางที่ 21 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในด้านความรู้สึกอย่างต่อเนื่องต่อความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือท่านคิดว่าตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานในองค์การนี้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ และองค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) ลำดับถัดไปท่านจะอยู่กับองค์การแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปองค์การอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสทางตำแหน่ง และเงินเดือนสูงกว่า (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67)

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในภาพรวม

| ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|---|------------------|-----------------------------|------------------|
| 1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | 3.16 | 0.44 | มาก |
| 2. ความรู้สึกรักในงานที่ทำเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ | 3.18 | 0.45 | มาก |
| 3. ความรู้สึกอย่างต่อเนืองต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป | 3.10 | 0.49 | มาก |
| รวม | 3.15 | 0.40 | มาก |

จากตารางที่ 22 พบว่าระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 (ซึ่งอยู่ในระดับมากที่มีช่วงค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.25) หมายถึง ยอมรับสมมติฐาน จึงสามารถสรุปได้ว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง อยู่ในระดับมากเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ

| เพศ | จำนวนคน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | F | Sig. |
|------|---------|-----------|----------------------|-------|-------|
| ชาย | 132 | 3.08 | 0.42 | 0.920 | 0.761 |
| หญิง | 212 | 3.19 | 0.38 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง (T-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า T-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig = 0.761 ซึ่งมากกว่า 0.05 ทำให้ปฏิเสธสมมติฐาน จึงสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

| อายุ | จำนวนคน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | F | Sig. |
|----------------|------------|-------------|----------------------|-------|-------|
| น้อยกว่า 25 ปี | 4 | 2.89 | 0.24 | 0.828 | 0.479 |
| 25 - 34 ปี | 73 | 3.12 | 0.47 | | |
| 35 - 44 ปี | 122 | 3.14 | 0.36 | | |
| 45 ปีขึ้นไป | 145 | 3.17 | 0.40 | | |
| รวม | 344 | 3.15 | 0.40 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำแนกตามช่วงอายุ ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig = 0.479 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐาน จึงสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 25 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

| ระดับการศึกษา | จำนวน คน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน | F | Sig. |
|--------------------|-------------|-------------|--------------------------|-------|--------|
| ปวช. หรือเทียบเท่า | 21 | 2.89 | 0.33 | 4.604 | 0.004* |
| ปวส. | 96 | 3.12 | 0.40 | | |
| ปริญญาตรี | 185 | 3.16 | 0.38 | | |
| ปริญญาโทขึ้นไป | 42 | 3.32 | 0.45 | | |
| รวม | 344 | 3.15 | 0.40 | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig = 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายถึง ยอมรับสมมติฐาน จึงสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 26 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

| ระยะเวลาการทำงาน | จำนวน คน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน | F | Sig. |
|------------------|-------------|-------------|--------------------------|-------|-------|
| ต่ำกว่า 5 ปี | 75 | 3.17 | 0.49 | 1.176 | 0.321 |
| 5 – 10 ปี | 62 | 3.06 | 0.31 | | |
| 11 – 15 ปี | 69 | 3.14 | 0.37 | | |
| 16 – 20 ปี | 60 | 3.14 | 0.45 | | |
| 21 – 25 ปี | 45 | 3.14 | 0.45 | | |
| มากกว่า 25 ปี | 43 | 3.26 | 0.42 | | |
| รวม | 344 | 3.15 | 0.40 | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig = 0.321 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐาน จึงสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 27 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

| ระดับตำแหน่ง | จำนวน คน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน | F | Sig. |
|-----------------------|-------------|-------------|--------------------------|-------|--------|
| ตำแหน่งประเภทอำนวยการ | 6 | 3.15 | 0.44 | 5.154 | 0.006* |
| ตำแหน่งประเภทวิชาการ | 183 | 3.21 | 0.39 | | |
| ตำแหน่งประเภททั่วไป | 155 | 3.07 | 0.39 | | |
| รวม | 344 | 3.15 | 0.40 | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig = 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายถึง ยอมรับสมมติฐานจึงสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 28 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของหน่วยงานที่สังกัดที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กร

| หน่วยงานที่สังกัด | จำนวน คน | ค่าเฉลี่ย | ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน | F | Sig. |
|------------------------------------|-------------|-------------|------------------------------|-------|--------|
| สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครและสาขา | 72 | 3.25 | 0.49 | 2.230 | 0.003* |
| สำนักจัดการที่ดินของรัฐ | 22 | 3.21 | 0.46 | | |
| กองเทคโนโลยีทำแผนที่ | 27 | 3.34 | 0.56 | | |
| สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ | 9 | 2.84 | 0.38 | | |
| สำนักมาตรฐานและส่งเสริมการรังวัด | 25 | 2.96 | 0.20 | | |
| สำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน | 11 | 3.00 | 0.11 | | |
| สำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ | 95 | 3.12 | 0.34 | | |
| สำนักส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ | 8 | 3.15 | 0.28 | | |
| กองการเจ้าหน้าที่ | 13 | 3.23 | 0.34 | | |
| สำนักงานเลขานุการกรม | 8 | 2.90 | 0.22 | | |
| กองคลัง | 10 | 2.95 | 0.38 | | |
| กองการพิมพ์ | 5 | 3.03 | 0.07 | | |
| สำนักกฎหมาย | 5 | 3.20 | 0.40 | | |
| กองแผนงาน | 8 | 3.50 | 0.30 | | |
| กองฝึกอบรม | 6 | 3.11 | 0.17 | | |
| กองพัสดุ | 8 | 2.98 | 0.11 | | |
| สำนักงานคณะกรรมการช่างรังวัดเอกชน | 2 | 3.20 | 0.53 | | |
| กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | 2 | 3.50 | 0.70 | | |
| กลุ่มตรวจสอบภายใน | 3 | 3.05 | 0.25 | | |
| ศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน | 5 | 3.06 | 0.16 | | |
| รวม | 344 | 3.15 | 0.40 | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig = 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายถึง ยอมรับสมมติฐาน จึงสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

ตารางที่ 29 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

| ปัจจัยลักษณะงาน | ระดับความผูกพันต่อองค์กร | | |
|------------------------------------|---------------------------|----------------|--------------------|
| | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | Sig (2-tailed) | ระดับความสัมพันธ์ |
| ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | .489 | .000** | ปานกลาง |
| ความหลากหลายของงาน | .571 | .000** | ปานกลาง |
| ความท้าทายในการทำงาน | .546 | .000** | ปานกลาง |
| ลักษณะการทำงานเป็นทีม | .605 | .000** | ปานกลาง |
| งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | .587 | .000** | ปานกลาง |
| ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | .536 | .000** | ปานกลาง |
| รวม | .657 | .000** | ค่อนข้างสูง |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 29 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.657 ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง หมายถึง ยอมรับ

กลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยลักษณะงานในด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม มีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัด ราชการบริหารส่วนกลาง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.01 พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.587 จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยลักษณะงาน ในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยลักษณะงานในด้านงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.01 พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.536 จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยลักษณะงาน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยลักษณะงานในด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินใน หน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

ตารางที่ 30 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

| ปัจจัยประสบการณ์ในงาน | ระดับความผูกพันต่อองค์กร | | |
|--|----------------------------|----------------|--------------------|
| | ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ | Sig (2-tailed) | ระดับ ความสัมพันธ์ |
| ความไว้วางใจในองค์กรรู้สึกว่ องค์กรเป็นที่พึงได้ | .414 | .000** | ปานกลาง |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | .590 | .000** | ปานกลาง |

| ปัจจัยประสบการณ์ในงาน | ระดับความผูกพันต่อองค์กร | | |
|--|---------------------------|----------------|-------------------|
| | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | Sig (2-tailed) | ระดับความสัมพันธ์ |
| ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร | .705 | .000** | ค่อนข้างสูง |
| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | .711 | .000** | ค่อนข้างสูง |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | .674 | .000** | ค่อนข้างสูง |
| ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา | .649 | .000** | ค่อนข้างสูง |
| การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร | .779 | .000** | สูง |
| รวม | .810 | .000** | สูง |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 30 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.810 ระดับความสัมพันธ์สูง หมายถึง ยอมรับสมมติฐานจึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ในด้านความไว้วางใจในองค์กรรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งได้กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.414 จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยประสบการณ์ในงาน ในด้านความไว้วางใจในองค์กรรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยประสบการณ์ในงานในด้านความไว้วางใจในองค์กรรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งได้มีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง เช่นเดียวกัน

ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.649 จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยประสบการณ์ในงาน ในด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยประสบการณ์ในงาน ในด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง เช่นเดียวกัน

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.779 จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยประสบการณ์ในงาน ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยประสบการณ์ในงาน ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง เพิ่มขึ้นในระดับสูง เช่นเดียวกัน

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แนวทางการพัฒนาหรือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง รวมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์บุคลากรในกรมที่ดินซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ 1 ท่าน ผู้อำนวยการกองแผนงาน 1 ท่าน ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 1 ท่าน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ 1 ท่าน และนายช่างรังวัดปฏิบัติงาน 1 ท่าน

ส่วนที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กร

คำถามที่ 1 ท่านคิดว่าปัจจุบันความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินอยู่ในระดับใดและมีปัจจัยใดบ้างที่จะมีผลต่อความผูกพันอย่างไร

บุคลากรของกรมที่ดินให้ความเห็นว่าถ้ามองในภาพรวมกรมที่ดินถูกกดดันจากภายนอกค่อนข้างมาก และปัจจุบันก็มีสื่อโซเชียลมีเดียมาก สามารถใช้สื่อโซเชียลมีเดียกดดันได้ตลอดเวลา การทำงานในกรมที่ดินอาจถูกร้องเรียนได้ง่ายขึ้นด้วยภารกิจของงานด้วย จึงคิดว่าระดับความผูกพันของข้าราชการกรมที่ดินอยู่ในระดับปานกลาง ขึ้นอยู่แต่ละปัจจัย ปัจจัยที่จะมีผลต่อความผูกพันองค์การ ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน

ในส่วนของระยะเวลาในการทำงาน อาจจะแบ่งได้ 3 ช่วง กล่าวคือ ช่วงแรกเป็นช่วงเริ่มต้นทำงานไม่ถึง 10 ปี ด้วยระยะเวลาประสบการณ์การทำงานยังน้อย ความผูกพันต่อองค์การอาจจะน้อยกว่าช่วงที่สองอายุงาน 10 ปี ถึง 20 ปี เริ่มมีความเข้าใจงาน มีความมุ่งมั่นขึ้นและรักความก้าวหน้าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น จนถึงช่วงที่สามอายุงาน 20 ปีขึ้นไป เริ่มมีตำแหน่งสูงขึ้นไม่ยอมออกไปเริ่มต้นใหม่ ไม่คิดออกไปไหนแล้ว กลุ่มนี้จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงเนื่องจากมีความรู้รักองค์การ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นที่ดินอาชีพที่จะให้กรมที่ดินเจริญขึ้น ตรงกันข้ามก็อาจจะมียุทธศาสตร์หนึ่งทำงานไปวันๆ รับเงินเดือนไม่ได้สร้างอะไรให้กับองค์การเลย

สำหรับเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน ถ้าต้องการจะได้รับความก้าวหน้าก็สามารถที่จะเข้าถึงความก้าวหน้าได้ทุกตำแหน่ง เนื่องจากงานของกรมที่ดินผู้เข้ามามุ่งมั่นและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะมีผลต่อความผูกพัน อีกปัจจัยหนึ่งเกิดจากลักษณะงานของกรมที่ดินมีความยุ่งยาก มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ การทำงานจะต้องมีการศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งเมื่อนำความรู้มาแก้ปัญหาทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์ ก็จะเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์ให้องค์การ และประชาชนผู้มารับบริการ โดยเฉพาะงานของกรมที่ดินมีสำนักงานที่ดินและที่ดินสาขา รวมทั้งที่ดินส่วนแยก ประมาณ 461 แห่ง เพื่ออำนวยความสะดวกและลดการเดินทางมาติดต่อของประชาชน ทำให้ข้าราชการกรมที่ดินที่ต้องการความก้าวหน้า สอดคล้องได้ในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปต้องปฏิบัติในสำนักงานที่ดินที่ว่างอยู่ทั่วประเทศ ในหลายๆ จังหวัดตามภูมิภาคอื่น เป็นการเปิดโลกทัศน์ ด้วยเหตุที่ประเทศไทยมีความแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาค มีกฎหมายที่ใช้เฉพาะ อาทิ กฎหมายป่าไม้ กฎหมายเกี่ยวกับที่ดินสาธารณประโยชน์ หรือที่หวงห้าม ทำให้มีการสั่งสมความรู้และประสบการณ์ก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น อีกทั้งการได้พบและทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนแต่ละพื้นที่ไม่ว่าจะเจอคนดีหรือไม่ดีบ้าง ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งในการควบคุมอารมณ์ พร้อมรับกับสถานการณ์ และการปรับตัว ถือเป็นประสบการณ์ที่ดี จะทำให้เกิดความรักความผูกพันอยู่กับองค์การที่ดินได้อย่างยาวนาน เปรียบองค์การคือ บ้าน คนร่วมงานคือ ครอบครัว

คำถามที่ 2 ท่านคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ (เช่น บุคลากรทำงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้) และประสิทธิผล (เช่น สร้างผลลัพธ์ในการทำงานดีขึ้นตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์) ต่อองค์กรหรือไม่ อย่างไร

บุคลากรของกรมที่ดินให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรอาจเกิดจากความรู้สึกดีๆ ที่ให้ต่อกันของผู้ร่วมงานในองค์กร โดยเริ่มจากผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แสดงอำนาจ มีความรับผิดชอบพร้อมยอมรับความผิดพลาด เมื่อผู้บังคับบัญชาให้ใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ใจกลับคืนมาเช่นกัน พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนงานไปด้วยกัน ทำให้มีใจในการทำงาน การยอมรับและให้เกียรติกัน รวมทั้งการมีความรักในองค์กร สิ่งเหล่านี้จะเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามชิ้นงานให้สำเร็จ รวมทั้งเกิดผลสัมฤทธิ์หรือประสิทธิผล ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกรมที่ดิน และกระทรวงมหาดไทย

คำถามที่ 3 ท่านคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

บุคลากรของกรมที่ดินให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานมาก ถ้ามีความผูกพันก็จะกระตือรือร้น ศึกษาหาความรู้ กฎหมายเกี่ยวกับที่ดินและที่เกี่ยวข้อง รู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก็จะมุ่งมั่นทำงาน อีกทั้งปัจจุบันทิศทางของโลกเข้าสู่ยุคดิจิทัล มีการนำเครื่องมือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของกรมที่ดิน การคิดแบบเก่าได้ผลงานเท่าเดิม และไม่ทันต่อสถานการณ์ จึงต้องร่วมกันคิดหาแนวทางปฏิบัติงานใหม่เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้างที่จะสามารถพัฒนาหรือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร (เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่องค์กรมอบให้ การฝึกอบรมพัฒนาทักษะ) และคิดว่าจะส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกรมที่ดิน และองค์กรหรือไม่อย่างไร

บุคลากรของกรมที่ดินให้ความเห็นว่า การพัฒนาหรือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องปัจเจกบุคคล อยู่ที่แต่ละบุคคลจะบริหารจัดการ ด้านการฝึกอบรมอาจไม่ค่อยมีผลในการพัฒนาหรือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพราะถ้าไม่ปรับทัศนคติหรือพฤติกรรม ไม่มีใจและไม่มีความรู้สึกดีๆ ให้กับองค์กร แต่ทำให้มีความรู้ มีทักษะทำงานได้ดีขึ้น แนวทางที่จะสามารถพัฒนาหรือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีความเห็นว่า ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยกรมที่ดินได้วางเส้นทางความก้าวหน้าไว้เป็นมาตรฐานชัดเจนแล้ว รวมทั้งการมีหลักการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี และเป็นธรรม ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร มากขึ้น โดยเฉพาะความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะรอให้องค์กรป้อนให้ไม่ได้ต้องชวนชวนสร้าง ความก้าวหน้าให้ตนเอง และพร้อมที่จะทำงานและเติบโตไปกับองค์กรที่เดินต่อไป แต่ถ้ารู้สึกว่าการ ทำงานไม่ถนัด ไม่มีความสุข หากไม่ผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะเกิดสมองไหล ก็จะไปอยู่ที่ หน่วยงานอื่น พัฒนาหรือเสริมสร้างความผูกพันจึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาตนเองซึ่งมีความก้าวหน้ารอไว้ อยู่แล้ว

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำถามที่ 1 ท่านคิดว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินหรือไม่ อย่างไร

บุคลากรของกรมที่ดินให้ความเห็นว่า เพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมากนัก เพศชายอาจจะมีมากกว่าเพศหญิงในเรื่องชอบสังคมในการทำงาน การดูแลผู้บังคับบัญชา ความ เสียสละ ความคล่องตัวในการทำงาน การได้รับแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูง ส่วนใหญ่ก็เป็นเพศชายใน ขณะที่เพศหญิงมักจะสนใจดูแลครอบครัวมากกว่า ในด้านอายุข้าราชการที่มีอายุน้อยหรือมารวมถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานความผูกพันต่อองค์กร อาจจะไม่ต่างกันมากด้วยปัจจุบันคนที่เข้ามารับ ราชการส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะมาเป็นข้าราชการด้วยความมั่นคงในอาชีพ สำหรับคนที่มีอายุ น้อยกว่าหรือรับราชการยังไม่นาน เมื่อเวลาผ่านไปภาวะจิตใจก็จะเข้มแข็งขึ้น ประสบการณ์ในงาน มากขึ้น ก็ารู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามลำดับ สำหรับตำแหน่งในการปฏิบัติงานอาจจะมีผลต่อ ความผูกพันแตกต่างกันตามวุฒิไป การศึกษาที่เข้ามาซึ่งหากมีความพึงพอใจในตำแหน่งและหน่วยงาน ที่สังกัดตรงตามสายงานก็อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้

คำถามที่ 2 ท่านคิดว่าปัจจัยลักษณะงาน (ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายใน การทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการกรมที่ดินหรือไม่ อย่างไร

บุคลากรของกรมที่ดินได้ความเห็นว่า งานของกรมที่ดินมีทั้งสายงานหลัก และสายงาน สนับสนุน เช่น นิติกรรม ทะเบียน รั้งวัด การเงิน ส่วนใหญ่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม เพราะงาน ของกรมที่ดินจะไม่สำเร็จใน 1 คน 1 ชิ้นงาน ต้องมีหลายคนมาช่วยกันทำงาน เห็นว่าการทำงานเป็น ทีมมีความสำคัญมากที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของความมีอิสระในปฏิบัติงานนั้น งานของกรมที่ดินก็มีอิสระอยู่แล้ว ไม่ได้ถูกกำหนดคำตอบไว้ เป็นงานที่ทำตามระเบียบกฎหมาย ถ้าไม่ มีอิทธิพลจากภายนอกเข้ามา บางครั้งอาจจะเกิดความกดดันไปเองจากความคาดหวังของประชาชน

อย่างไรก็ตามเมื่อมีปัญหาทุกคนก็จะหันหน้าเข้าหากัน ไม่ทิ้งกันและจะช่วยเหลือกัน ก็ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ส่วนด้านความท้าทายในการทำงานก็มีผลต่อความผูกพันองค์กรเช่นเดียวกัน ความท้าทายถือเป็นปัจจัยบุคคลของแต่ละคน ซึ่งหากได้ทำงานที่เป็นเรื่องใหม่ ที่สำคัญและใช้ความสามารถ ในบางครั้งอาจต้องไปชี้แจงกับผู้บังคับบัญชาระดับสูงเช่นการออกกฎหมายใหม่ หากได้ทำงานที่ท้าทายที่สำเร็จ ก็จะรู้สึกดีมีความภาคภูมิใจ มีความผูกพันส่งต่อถึงหน่วยงานกรมที่ดิน รวมทั้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งงานของกรมที่ดิน มีการกำหนดความก้าวหน้าไว้ชัดเจน สายงานที่มีลักษณะงานที่เป็นสายงานหลักและความก้าวหน้าที่สูงกว่า ก็จะมีผลผูกพันองค์กรมากกว่าสายงานที่มีลักษณะงานที่เป็นงานสนับสนุน แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับความกระตือรือร้นและการพัฒนาตนเอง ให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

คำถามที่ 3 ท่านคิดว่าปัจจัยประสบการณ์ในงาน (รู้สึกว่าการเป็นที่พึ่งได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินหรือไม่ อย่างไร

บุคลากรของกรมที่ดินให้ความเห็นว่าประสบการณ์ในงานจะมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินแตกต่างกันไป อาทิ องค์กรเป็นที่พึ่งได้ ซึ่งเห็นว่ากรมที่ดินสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และความมั่นคงให้แก่ข้าราชการทุกระดับอยู่แล้ว ทั้งเรื่องเงินเดือน หรือสวัสดิการต่างๆ ก็ไม่น่ามีผลต่อความผูกพันองค์กรมากนัก รวมทั้งความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรมีผลต่อความผูกพันไม่มากนัก ควรฟังความรู้สึกตนเองไม่ต้องไปคาดหวังจากคนอื่น เพราะอาจทำให้เราเกิดความท้อถอยถ้ารู้สึกไม่ดี ขอให้มุ่งมั่นทำงานให้ดี ให้สำเร็จดีกว่า สำหรับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เห็นว่ามีผลต่อความผูกพันองค์กรมาก ถ้าหากมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดีการทำงานช่วยเหลือเกื้อกูลกันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด ถ้าผู้บังคับบัญชานั้นมีภาวะผู้นำที่กล้านำกล้าตัดสินใจ กล้ายอมรับผิด เป็นแบบอย่างที่ดี ก็จะได้รับยอมรับ เชื่อถือ และศรัทธา สามารถโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และจะร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถในทางตรงกันข้าม หากได้ผู้นำไม่ดีมีความเอาเปรียบไม่เป็นธรรม ก็จะทำงานตามหน้าที่ ไม่ได้ทำงานด้วยความเต็มใจ ฟังพอใจเพียง แต่ไม่ต้องการให้ถูกตำหนิเท่านั้น สำหรับการพัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรนั้น ไม่น่ามีผลต่อความผูกพันองค์กร เพราะขึ้นอยู่กับตัวเองที่จะ

พัฒนา แต่จะเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานมากกว่าที่จะสั่งสมเพิ่มพูน และส่งผลต่อความผูกพัน
องค์กร

**คำถามที่ 4 ท่านคิดว่าจะมีแนวทางใดบ้างที่จะทำให้ข้าราชการกรมที่ดินเกิดความเชื่อมั่น
ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และ
ประสิทธิผลมากขึ้น**

บุคลากรของกรมที่ดินให้ความเห็นว่า ผู้นำองค์กร ผู้บริหารต้องเปิดใจยอมรับ นโยบาย
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรก่อน ผู้บริหารน่าจะมีการประชาสัมพันธ์ผลงานหรือสิ่งดีๆ ที่ได้คิด
ได้ทำให้กับประชาชน ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชนว่ากรมที่ดินมีการทำงานที่โปร่งใส
ให้เกิดความเชื่อมั่นนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนก็จะพยายามทำงาน
และพร้อมที่จะทุ่มเททำงานไปด้วยกัน เพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรนอกจากนี้การมี
แนวทางสร้างความเชื่อมั่นในระบบงาน ความมั่นคงในอาชีพ นโยบายขององค์กรในด้านการ
บริหารงานบุคคลที่ดี นโยบายแผนงานที่ดี นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า ก็จะส่งผล
ต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ
ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และประชาชนมากขึ้นด้วย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง 3) เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ผู้วิจัยทำการสรุปผลวิจัย อภิปรายผล และเสนอแนะดังต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

สำหรับแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน จำนวน 70 ข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน จำนวน 21 ข้อ ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1. ความมีอิสระในการทำงาน 2. ความหลากหลายของงาน 3. ความท้าทายในการทำงาน 4. ลักษณะการทำงานเป็นทีม 5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 6. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน มีจำนวน 31 ข้อ ประกอบไปด้วย 7 ด้าน 1. ความไว้วางใจในองค์การรู้สึกว่าการเป็นที่พึ่งได้ 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา 7. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ มีจำนวน 12 ข้อ ประกอบไปด้วย 3 ด้าน 1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ 2. ความรู้สึกรักในงานที่ทำเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3. ความรู้สึกอย่างต่อเนืองต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

สำหรับแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีการกำหนดข้อคำถามไว้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันกับผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคน ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมี 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่จะมีผลต่อความผูกพัน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรอย่างไร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไร และแนวทางใดบ้างที่จะสามารถพัฒนาหรือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและคิดว่าจะส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานองค์กรอย่างไร

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ท่านคิดว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร ปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร ปัจจัยประสบการณ์ในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร และแนวทางใดบ้างที่จะทำให้ข้าราชการกรมที่ดินเกิดความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง สามารถสรุปผลวิจัยได้ 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

บุคลากรในส่วนกลางของกรมที่ดินที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 มีอายุในช่วง 45 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานประเภทวิชาการ จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 และสังกัดสำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกด้าน ประกอบด้วยลักษณะการทำงานเป็นทีม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) ความหลากหลายของงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) ความท้าทายในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.00 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) และความมีอิสระในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน

ปัจจัยประสพการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43) และความไว้วางใจในองค์กรรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกด้าน ประกอบด้วย ความรู้สึกรักในงานที่ทำเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44) และความรู้สึกอย่างต่อเนืองต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49)

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก กล่าวคือภาพรวมของความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

2. ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 กรณีปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในส่วนของเพศ อายุ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ในส่วนของระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 กล่าวคือ ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($r = 0.657$) โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 กล่าวคือ ปัจจัยประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($r = 0.810$) โดยมีระดับความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรในกรมที่ดิน

1) ด้านความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรของกรมที่ดินให้ความคิดเห็นว่า การทำงานในกรมที่ดินในปัจจุบัน มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ภารกิจค่อนข้างมาก มีความยุ่งยาก รวมทั้งอาจถูกกดดันในเรื่องการปฏิบัติงาน และความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการ จึงคิดว่าระดับความผูกพันของข้าราชการกรมที่ดินอยู่ในระดับปานกลาง ขึ้นอยู่แต่ละปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่สำคัญ ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน โดยเห็นว่า ในช่วยแรกที่เข้ามาทำงาน อาจมีความผูกพันต่อองค์การไม่มาก แต่เมื่อมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้นตามลำดับ สำหรับเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน กรมที่ดินได้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในทุกตำแหน่ง ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การบุคลากรของกรมที่ดินยังให้ความเห็นอีกว่า ความผูกพันต่อองค์การอาจเกิดจากความรู้สึกดี ๆ ที่มีให้กันทั้งการยอมรับ การให้เกียรติกัน ความรักสามัคคีของผู้ร่วมงานทุกคนในองค์การ ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ก็จะเกิดความรัก ความผูกพันในองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น ศึกษาหาความรู้ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์การ

แนวทางในการพัฒนาหรือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การบุคลากรของกรมที่ดินเป็นเรื่องปัจเจกบุคคลขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลจะบริหารจัดการส่วนใหญ่ บุคลากรกรมที่ดินให้ความเห็นว่า

ฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ทักษะการทำงานให้ดีขึ้น อาจจะไม่ค่อยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แนวทางพัฒนา หรือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรของกรมที่ดินมีความเห็นว่า ได้แก่ การสร้างความก้าวหน้าให้กับข้าราชการ ซึ่งกรมที่ดินได้วางเส้นทางความก้าวหน้าไว้เป็นมาตรฐานชัดเจนแล้ว รวมไปถึงการมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี และเป็นธรรม

2) ด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรของกรมที่ดินมีความเห็นว่า กรณีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และอายุข้าราชการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมากนัก ด้วยปัจจุบันคนที่เข้ามารับราชการส่วนใหญ่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะมาเป็นข้าราชการ หากมีอายุมากขึ้น มีประสบการณ์มากขึ้นก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามลำดับ สำหรับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด หากมีความพึงพอใจในตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดตรงตามสายงาน ก็อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานบุคลากรกรมที่ดินมีความเห็นว่า การทำงานเป็นทีม ความท้าทายในการทำงานและความก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินมาก ส่วนความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันไม่มาก เนื่องจากงานของกรมที่ดินก็มีอิสระอยู่แล้ว เป็นงานที่ทำตามระเบียบกฎหมาย สำหรับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ได้แก่ องค์กรเป็นที่พึงได้ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และการพัฒนาความรู้ความสามารถ บุคลากรของกรมที่ดินเห็นว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่มากนัก ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เห็นว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยเฉพาะภาวะผู้นำถ้าเป็นแบบอย่างที่ดี จะสามารถโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมไปถึงผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นในศรัทธา ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินรวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรและประชาชนมากขึ้นด้วย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (คิดเป็นร้อยละ 61.6) เพราะว่าการทำงานในส่วนกลางภารกิจส่วนมากจะเป็นงานลักษณะเอกสาร การจัดเก็บข้อมูลและประมวลผลข้อมูลจากสำนักงานที่ดิน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 45 ปีขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 42.2) ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนมากของกรมที่ดิน ที่มีประสบการณ์การทำงานมาพอสมควร โดยเฉพาะผ่านการทำงานจากส่วนภูมิภาคมาแล้ว มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 53.8) เนื่องจากภารกิจในส่วนกลางส่วนใหญ่ งานแต่ละกองหรือสำนักเป็นงานวิชาการ การวางแผน การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นที่ไปตามแผนงาน โครงการ และนโยบายของกรมที่ดิน และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี (คิดเป็นร้อยละ 21.8) ซึ่งถือเป็นข้าราชการกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดของกรมที่ดินในปัจจุบันที่เริ่มจะเปลี่ยนผ่านจากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่ นอกจากนี้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ (คิดเป็นร้อยละ 53.2) ซึ่งเป็นไปตามภารกิจของงานในส่วนกลาง รวมทั้งหน่วยงานที่สังกัด ที่มีบุคลากรจำนวนมากที่สุดของกองหรือสำนักในส่วนกลาง ได้แก่ สำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ (คิดเป็นร้อยละ 27.6) เพราะมีภารกิจในการดำเนินการเกี่ยวกับการออกหนังสือสำคัญเป็นจำนวนมาก

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกด้าน ประกอบด้วยลักษณะการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ความท้าทายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในส่วนกลางของกรมที่ดิน เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมาก เนื่องจากงานของกรมที่ดินมีลักษณะต้องประสานกันหลายฝ่าย หลายกอง ถึงจะทำให้งานสำเร็จได้ เช่น สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร มีประชาชนมาขอให้รังวัดออกโฉนดที่ดิน ฝ่ายรังวัดก็จะเป็นผู้ดำเนินการออกไปรังวัดพื้นที่ก่อน ซึ่งถ้าในขั้นตอนก่อนที่จะจดทะเบียนมีการร้องเรียนคัดค้านเกิดขึ้น ก็ต้องส่งเรื่องให้กลุ่มงานวิชาการที่ดินทำการตรวจสอบเรื่องก่อน แล้วจึงส่งเรื่องให้ฝ่ายทะเบียนเป็นผู้จดทะเบียนออกโฉนดให้ จะเห็นได้ว่ากว่างานจะสำเร็จได้มีหลายขั้นตอน ทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม

มาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bruce Buchanan (1974) ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคลากร ผู้บังคับบัญชา และองค์การ ซึ่งการมีส่วนร่วมหรือความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อองค์การนี้ จะช่วยให้การทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ในขณะที่ความมีอิสระในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า แม้ว่าข้าราชการของกรมที่ดินสามารถใช้ความรู้ความสามารถพิจารณาตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ และมีขั้นตอนการทำงานอย่างมีอิสระ แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบกฎหมายของกรมที่ดินและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นหลักความมีอิสระในการทำงาน จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่มากนัก

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน

ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกด้านประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และความไว้วางใจในองค์การรู้สึกว่าจะองค์การเป็นที่พึ่งได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในส่วนกลางของกรมที่ดิน เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสำคัญมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาถือเป็นผู้นำทิศทางขององค์การ เมื่อผู้นำมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่ชัดเจน รวมไปถึงให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ ศรัทธา พร้อมทั้งจะทุ่มเทการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Madhura Bedarkar and Deepika Pandita (2014) ที่พบว่า ความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ต้องมีการผสมผสานการทำงาน ความรู้สึกของบุคลากรให้ลงตัว เพราะองค์การและบุคลากรต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ในขณะที่ความคิดเห็นต่อความไว้วางใจในองค์การรู้สึกว่าจะองค์การเป็นที่พึ่งได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่ากรมที่ดินสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และความมั่นคงให้แก่ข้าราชการทุกระดับที่เข้ามารับราชการอยู่แล้ว ทั้งเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ประกอบกับงานราชการในปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง โดยเฉพาะกรมที่ดินเป็นองค์การที่เก่าแก่ซึ่งไว้วางใจ และรู้สึกว่าเป็นองค์การที่พึ่งได้

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงาน สังกัดราชการบริหารส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกด้าน ประกอบด้วย ความรู้สึกรักในงานที่ทำ เต็มใจที่จะ พยายามทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และ ความรู้สึกอย่างต่อเนืองต่อความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในส่วนกลางของกรมที่ดินเห็นว่า คือ ด้านความรู้สึกรักในงานที่ทำเต็มใจที่ จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสำคัญมาก จึงยินดีให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานในทุกด้านเสมอ แม้ว่าจะมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม โดยใช้ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้มอบหมายเพื่อความสำเร็จขององค์กร และพร้อม ที่จะค้นหาแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard M. Steers (1977) ที่ได้ศึกษาว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งบ่งชี้ที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งประโยชน์จะทำให้เกิดการกระตุ้นในการทำ ภารกิจขององค์กรที่ยาก และสมรรถนะการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เช่นเดียวกับ John P. Meyer and Natalie Allen (1997) ที่ได้ศึกษารูปแบบของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ได้พบว่าความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้น ซึ่งเห็นว่าเป็นความผูกพันต่อความรู้สึกรักในงานที่ทำ เป็นอารมณ์ ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วน ร่วมกับองค์กรเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรของบุคลากรจะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ และ Jim Harter (2018) ยังพบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีส่วนร่วม และมีความกระตือรือร้น และสร้าง ผลลัพธ์ในการทำงานให้ดีขึ้น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกอย่างต่อเนืองต่อความต้องการที่จะ คงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แสดงให้เห็นว่าแม้ว่าข้าราชการของกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัด ราชการบริหารส่วนกลาง คิดว่าตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แห่งนี้ รวมถึงจะอยู่กับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer และ Allen (1997) ถือเป็นความผูกพันต่อความรู้สึกต่อเนือง เมื่อบุคคลคำนึงถึงผลดีและผลเสียของ องค์กรที่ตนอยู่ ถ้าหากบุคลากรได้รับการยอมรับ และประสบความสำเร็จกับหน้าที่ ก็จะมี ความผูกพันเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง บุคลากรก็จะรู้สึกว่าจะต้องอยู่ในองค์กรต่อไป แต่บางกรณีก็อาจขึ้นอยู่กับ

ความปรารถนาภายใน หรือความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น ระยะเวลาสูงสุดที่จะทำงานในองค์กรนี้ หรือปัจจัยอื่นที่ทำให้อยากย้ายไปหน่วยงานอื่นที่ได้รับโอกาสทางตำแหน่งและเงินเดือนสูงกว่า

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง มีความรู้สึกรักในงานที่ทำ เต็มใจที่จะทุ่มเท มีความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รวมทั้งยังมีความรู้สึกอย่างต่อเนื่อง ต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารราชการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ของณัฐนรี ตันติชูวงศ์ (2559) โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่สำเร็จหลักสูตรโครงการนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการรุ่นที่ 1-7 จำนวน 248 คน ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่อยู่ในระดับมาก

2. ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 กรณีปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่แตกต่างกัน ในส่วนของเพศ อายุ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 344 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 มีอายุในช่วง 45 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 75 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง มีความมั่นคงในอาชีพทุกคนที่เข้ามาไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย อายุ และระยะเวลาการทำงานเท่าใดก็ตามต่างมีความมุ่งมั่น มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ของณัฐนรี ตันติชูวงศ์ (2559) โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรโครงการนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ รุ่นที่ 1-7 จำนวน 248 คน ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 กรณีปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ในส่วนของระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับบุคลากรของกรมที่ดินที่ให้ความเห็น ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่เข้ามาตรงตามวุฒิการศึกษา รวมทั้งหากมีความพึงพอใจในตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ตรงตาม

สายงานก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัย เรื่องความผูกพันในองค์กร ศึกษากรณีสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ของอนันต์ มณีรัตน์ (2559) โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำนวน 212 คน ที่พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 กล่าวคือ ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในภาพรวม (มีค่า Sig 2-tailed เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.657) ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม มีระดับความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น (มีค่า Sig 2-tailed เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.605) แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานของกรมที่ดิน ลักษณะการทำงานเป็นทีมถือว่ามีความสำคัญในการให้ความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน การแก้ไขปัญหาด้วยกัน เพราะงานของกรมที่ดินเป็นงานที่ต้องทำร่วมกัน และประสานงานกันในแต่ละงาน แต่ละฝ่ายของทุกกอง จึงจะสามารถขับเคลื่อนงานให้ไปสู่ความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายเกิดประโยชน์ต่อองค์กร และประชาชนผู้มาใช้บริการ ในขณะที่ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีระดับความสัมพันธ์ต่ำกว่าด้านอื่น (มีค่า Sig 2-tailed เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.489) แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าข้าราชการกรมที่ดินจะมีความมีอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถพิจารณาตัดสินใจใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตน แต่ก็ต้องทำตามระเบียบกฎหมาย อีกทั้งมีขั้นตอนและกรอบระยะเวลาดำเนินการตามกฎหมาย จึงไม่ส่งผลต่อระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ของพิญญาภรณ์ เต็งพินิชกุล (2562) โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการและลูกจ้างของฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ที่พบว่าปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

4. เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 กล่าวคือ ปัจจัยประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในภาพรวม (มีค่า Sig 2-tailed เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.810) ระดับความสัมพันธ์สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีระดับความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น (มีค่า Sig 2-tailed เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.779) แสดงให้เห็นว่างานของกรมที่ดินต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ มีภารกิจ และความยุ่งยากของงานจำนวนมาก ข้าราชการกรมที่ดินจึงมีความต้องการศึกษาความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย และขั้นตอนการ

ปฏิบัติงาน รวมทั้งองค์ความรู้ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาจจะใช้วิธีการต่างๆ อาทิ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การสอนงาน รวมไปถึงการให้คำปรึกษา แนะนำ ทั้งนี้เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย อีกทั้งเพื่อการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป ส่วนด้านความไว้วางใจในองค์การรู้สึกว่าการเป็นที่พึ่งได้ มีระดับความสัมพันธ์ต่ำกว่าด้านอื่น (มีค่า Sig 2-tailed เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.414) แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมที่ดิน มีความคิดเห็นว่าการที่ดิน เป็นองค์การที่มีการดำเนินงานมาอย่างยาวนานกว่า 119 ปี ซึ่งถือเป็นส่วนราชการที่เป็นองค์การขนาดใหญ่ มีบุคลากรทำงานจำนวนมาก มีความมั่นคงในอาชีพทั้งเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ได้อย่างแน่นอน ส่วนใหญ่จึงเห็นว่าเป็นองค์การที่พึ่งได้ จึงไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความสัมพันธ์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ของพิญาภรณ์ เต็งพินิชกุล (2562) โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการและลูกจ้างของฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ที่พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหารจัดการ

1) จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ในด้านมีความมืออิสระในการทำงาน มีระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น และมีระดับความผูกพันต่อองค์การปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์การของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ของ ณัฐนรี ตันติชูวงศ์ (2559) ที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ความมืออิสระในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง แสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ เช่นเดียวกัน เนื่องจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่า แม้ว่าข้าราชการกรมที่ดินสามารถใช้ความรู้ ความสามารถพิจารณาตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ และมีขั้นตอนการทำงานอย่างมืออิสระ ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตนก็ตาม แต่ก็ต้องปฏิบัติงานภายใต้กรอบของระเบียบกฎหมายของกรมที่ดิน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นลักษณะการทำงานประจำ ในแต่ละวัน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอว่า เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เป็นประโยชน์ต่อองค์การและประชาชนผู้มารับบริการ สอดคล้องกับสภาพการณ์ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กรมที่ดินควรสนับสนุนให้ข้าราชการของกรมที่ดินมีการปรับปรุง พัฒนา

งาน ให้มีความท้าทายหรือกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยใช้ทักษะความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อไป

2) จากผลการศึกษา ยังพบว่าปัจจัยประสบการณ์ในงาน ในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ในส่วนของการมีความคิดเห็นที่ตนเองมีบทบาท และมีความสำคัญต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น (ยกเว้นความไว้วางใจในองค์กรรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับได้) รวมไปถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานมีผลทำให้การทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสำเร็จมากยิ่งขึ้น มีระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยน้อยเช่นกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ของ ณัฐนรี ตันติชูวงศ์ (2559) มีความคิดเห็นปัจจัยด้านการบริหารองค์การบริหารภายในองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยเช่นกัน ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้การส่งเสริมสนับสนุน การสร้างคุณค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ดูแลเอาใจใส่ ความพร้อมและความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ตึงเครียดจนเกินไป ลดความกดดันจากการทำงาน สร้างความสุขและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน จะทำให้ลดความขัดแย้งในการทำงาน และยังเป็นการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

3) ผลการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่าเมื่อบุคคลอื่นกล่าวว่าองค์กรของท่านไปในทางที่ไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจง และอธิบายให้บุคคลนั้น เข้าใจไปในทางที่ถูกต้อง และปรับทัศนคติที่มีต่อองค์กรทันที ความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก สอดคล้องกับผลการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย : กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ของพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ในข้อที่ว่า หากมีบุคคลมาตำหนิวิจารณ์องค์กรของท่านในทางเสื่อมเสียท่านจะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เกี่ยวข้องนั้นทันทีที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าภาพลักษณ์ขององค์กรมีความสำคัญ ส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากในปัจจุบันภาพลักษณ์การทำงานของกรมที่ดิน ด้านความโปร่งใสยังอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานอยู่บ้าง แม้ว่าการดำเนินงานจะยึดระเบียบกฎหมายต่างๆ รวมทั้งกฎหมายเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกต่อประชาชนผู้มารับบริการ ด้านความสุจริต โปร่งใส

แล้วก็ตาม จึงเห็นว่าทุกฝ่ายต้องร่วมมือร่วมใจกัน ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานที่โปร่งใส เป็นธรรม ต่อประชาชนผู้มารับบริการ ดังนั้นผู้บริหารของกรมที่ดิน ควรเน้นในการประชาสัมพันธ์นโยบาย การกิจ หรือแนวทางปฏิบัติของกรมที่ดิน ซึ่งผู้บริหารและกรมที่ดินได้ทำในสิ่งดีๆ มีการทำงานที่ โปร่งใสเป็นธรรมชัดเจน ออกไปสู่สายตาประชาชนให้มากๆ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้สึกที่ดีต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อกรมที่ดิน ประชาชนมองข้าราชการในฐานะ ผู้ปฏิบัติงานดีซึ้น ก็จะทำให้ข้าราชการมุ่งมั่นในการทำงาน รักองค์การ อีกทั้งเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชา และองค์การเกิดความศรัทธาก็จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินมาก ยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอเพื่อการวิจัยในอนาคต

1) ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในส่วนภูมิภาค เพิ่มเติม ให้ครอบคลุมในเชิงพื้นที่ทั้งองค์การ เพื่อจะได้นำผลการศึกษา และข้อเสนอแนะมาเป็น แนวทางในการปรับปรุง การปฏิบัติงานในภาพรวมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2) ควรมีการศึกษาตัวแปรตามอื่นๆ อีกชั้น หลังจากความผูกพันต่อองค์การที่แสดงถึง ความสัมพันธ์หรือการมีอิทธิพลต่อองค์การ เช่น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความสำเร็จ คุณภาพชีวิต การทำงาน เป็นต้น เพื่อจะได้ทราบถึงความสำคัญ ประโยชน์ และผลตอบแทนของความผูกพันต่อ องค์การ นำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองกรมที่ดินให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อ องค์การ และประชาชนผู้รับบริการ ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินเพื่อการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. กลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ **ข้าราชการ** ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางของกรมที่ดิน

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตอบแบบสอบถามชุดนี้ ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ เนื่องจากมุ่งนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่มีผลเสียต่อท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาให้ท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

สุดท้ายนี้ ต้องขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายพิทยุทธ์ แสงประเสริฐ

นิสิตหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เบอร์โทรศัพท์ 093-6425134

E-mail : pittayuth_s@hotmail.com

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. อายุ

- () น้อยกว่า 25 ปี
() 25 – 34 ปี
() 35 – 44 ปี
() 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () ปวช. หรือเทียบเท่า
() ปวส.
()ปริญญาตรี
()ปริญญาโทขึ้นไป

4. ระยะเวลาการทำงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี
() 5 – 10 ปี
() 11 – 15 ปี
() 16 – 20 ปี
() 21 – 25 ปี
() มากกว่า 25 ปี

5. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

- () ตำแหน่งประเภทอำนวยการ
() ตำแหน่งประเภทวิชาการ
() ตำแหน่งประเภททั่วไป



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

6. หน่วยงานที่สังกัด

- () สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครและสาขา
- () สำนักจัดการที่ดินของรัฐ
- () กองเทคโนโลยีทำแผนที่
- () สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
- () สำนักมาตรฐานและส่งเสริมการรังวัด
- () สำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน
- () สำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ
- () สำนักส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
- () กองการเจ้าหน้าที่
- () สำนักงานเลขานุการกรม
- () กองคลัง
- () กองการพิมพ์
- () สำนักกฎหมาย
- () กองแผนงาน
- () กองฝึกอบรม
- () กองพัสดุ
- () สำนักงานคณะกรรมการช่างรังวัดเอกชน
- () กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- () กลุ่มตรวจสอบภายใน
- () ศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- | | |
|--------------------|--------------------------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | เกณฑ์คะแนนเทียบเท่ากับ 4 คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | เกณฑ์คะแนนเทียบเท่ากับ 3 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย | เกณฑ์คะแนนเทียบเท่ากับ 2 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | เกณฑ์คะแนนเทียบเท่ากับ 1 คะแนน |

| ข้อที่ | ปัจจัยลักษณะงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|------------------------------|---|------------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| | | เห็นด้วย มากที่สุด (4) | เห็น ด้วย มาก (3) | เห็นด้วย น้อย (2) | เห็นด้วย น้อยที่สุด (1) |
| ความมีอิสระในการทำงาน | | | | | |
| 7. | ท่านสามารถใช้ความรู้และความสามารถได้อย่างเต็มที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตน | | | | |
| 8. | ท่านสามารถพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตน | | | | |
| 9. | องค์การของท่านมอบหมายให้ท่านรับผิดชอบต่อผลงานโดยที่ท่านสามารถมีขั้นตอนการทำงานอย่างมีอิสระภายใต้อำนาจหน้าที่ของตน | | | | |
| ความหลากหลายของงาน | | | | | |
| 10. | งานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านมาบูรณาการกัน | | | | |
| 11. | ท่านคิดว่างานที่อาศัยความรู้ความสามารถหลายด้านทำให้ท่านรู้สึกสนใจในงานมากกว่างานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนักหรืองานซ้ำซาก | | | | |
| 12. | ท่านได้พัฒนาตัวเองอยู่เสมอจากการทำงานที่มีความหลากหลาย | | | | |
| ความท้าทายในการทำงาน | | | | | |
| 13. | งานของท่านมีความท้าทายหรือกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ | | | | |
| 14. | งานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ | | | | |
| 15. | งานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยลักษณะงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|--|------------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| | | เห็นด้วย มากที่สุด (4) | เห็น ด้วย มาก (3) | เห็นด้วย น้อย (2) | เห็นด้วย น้อยที่สุด (1) |
| ลักษณะการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 16. | การทำงานภายในหน่วยงานของท่านมักจะเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ | | | | |
| 17. | ท่านเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีมว่าจะทำให้งานสามารถบรรลุตามเป้าหมายต่างๆ ได้ | | | | |
| 18. | การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความสำเร็จในการทำงาน | | | | |
| งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | | | | | |
| 19. | งานของท่านเป็นงานที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ | | | | |
| 20. | งานของท่านเป็นงานที่เปิดโอกาสในการเข้าถึงสังคมและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | | | | |
| 21. | งานของท่านเป็นงานที่เปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และความคิดเห็นกับผู้อื่นอยู่เสมอ | | | | |
| 22. | งานของท่านเป็นงานที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับงานที่มีลักษณะแตกต่างจากงานประจำของท่านจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น | | | | |
| ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 23. | หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และอย่างเสมอภาคกัน | | | | |
| 24. | ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยลักษณะงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|--------|---|------------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| | | เห็นด้วย มากที่สุด (4) | เห็น ด้วย มาก (3) | เห็นด้วย น้อย (2) | เห็นด้วย น้อยที่สุด (1) |
| 25. | หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ | | | | |
| 26. | ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง | | | | |
| 27. | การมีแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้ท่านตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ | | | | |

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงานมากที่สุดเพียงข้อเดียว

| ข้อที่ | ปัจจัยประสพการณ์ในงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|--|------------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
| | | เห็นด้วย มากที่สุด (4) | เห็นด้วย มาก (3) | เห็นด้วย น้อย (2) | เห็นด้วย น้อย ที่สุด (1) |
| ความไว้วางใจในองค์กรรู้สึกว่องค์กรเป็นที่พึ่งได้ | | | | | |
| 28. | ท่านมีความรู้สึกว่องค์กรนี้เป็นเสมือนบ้านอีกหลังของท่าน | | | | |
| 29. | หากท่านลาออกจากองค์กรนี้ ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีลำบาก | | | | |
| 30. | องค์กรนี้สามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเพียงพอ | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยประสบการณ์ในงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|--------------------------|--------------------|---------------------|---------------------------|
| | | เห็นด้วยมากที่สุด (4) | เห็นด้วยมาก (3) | เห็นด้วยน้อย (2) | เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | |
| 31. | หน่วยงานของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม | | | | |
| 32. | หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ | | | | |
| 33. | หน่วยงานของท่านจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน | | | | |
| 34. | หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ และดูแลเรื่องความน่าอยู่ ความสะอาดและความสวยงามของสถานที่ทำงาน | | | | |
| 35. | สภาพแวดล้อมในการทำงานหน่วยงานของท่านมีผลให้ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น | | | | |
| 36. | สภาพแวดล้อมในการทำงานหน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยให้ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด | | | | |
| ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร | | | | | |
| 37. | ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน | | | | |
| 38. | ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติ และให้ความสำคัญเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ | | | | |
| 39. | ท่านมีความรู้สึกที่ตัวท่านมีบทบาท และมีความสำคัญต่อองค์กร | | | | |
| 40. | ท่านคิดว่าการได้รับการยอมรับในที่ทำงาน | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยประสบการณ์ในงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|--------------------------------------|--|--------------------------|--------------------|---------------------|---------------------------|
| | | เห็นด้วยมากที่สุด (4) | เห็นด้วยมาก (3) | เห็นด้วยน้อย (2) | เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) |
| | ทำให้ท่านมีความตั้งใจในการทำให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น | | | | |
| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 41. | ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงาน และชี้แนะให้งานบรรลุผลสำเร็จ | | | | |
| 42. | ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี | | | | |
| 43. | ท่านสามารถพบ และปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก | | | | |
| 44. | ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของท่านเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย | | | | |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 45. | ในการปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมือและประสานงานจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี | | | | |
| 46. | เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถช่วยเหลือท่านเมื่อได้รับความเดือดร้อนหรือเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน | | | | |
| 47. | การร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ทำให้ท่านรู้สึกมีความสุข | | | | |
| ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 48. | ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีความเป็นผู้นำและมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดี | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยประสบการณ์ในงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|--|--------------------------|--------------------|---------------------|---------------------------|
| | | เห็นด้วยมากที่สุด (4) | เห็นด้วยมาก (3) | เห็นด้วยน้อย (2) | เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) |
| 49. | ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากร รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และยินดีให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ | | | | |
| 50. | ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีจริยธรรมและความเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | |
| 51. | ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของท่าน | | | | |
| การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร | | | | | |
| 52. | ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น การดูงาน การอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น | | | | |
| 53. | การอบรม/สัมมนาที่ท่านเคยเข้าร่วมมีความเหมาะสมคุ้มค่า และได้รับประโยชน์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ | | | | |
| 54. | หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านค้นคว้าได้อย่างสะดวก | | | | |
| 55. | หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้รับข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา | | | | |
| 56. | ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้นหลังจากองค์กรส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยประสบการณ์ในงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|--------|---|--------------------------|--------------------|---------------------|---------------------------|
| | | เห็นด้วยมากที่สุด (4) | เห็นด้วยมาก (3) | เห็นด้วยน้อย (2) | เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) |
| 57. | ท่านมีกำลังใจที่จะนำความรู้ความสามารถจากการสนับสนุนขององค์การไปพัฒนาการทำงานของท่านให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น | | | | |
| 58. | ท่านมีกำลังใจที่จะนำความรู้ความสามารถจากการสนับสนุนขององค์การไปช่วยเหลือให้องค์การบรรลุพันธกิจและเป้าหมาย | | | | |

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มากที่สุดเพียงข้อเดียว

| ข้อที่ | ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ | ระดับความคิดเห็น | | | |
|--|--|--------------------------|--------------------|---------------------|---------------------------|
| | | เห็นด้วยมากที่สุด (4) | เห็นด้วยมาก (3) | เห็นด้วยน้อย (2) | เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) |
| ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ | | | | | |
| 59. | การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การจะเป็นแนวทางให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น | | | | |
| 60. | ท่านมักเล่าเรื่ององค์การของท่านไปในทางที่ดีให้กับผู้อื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย และมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน | | | | |
| 61. | เมื่อบุคคลอื่นกล่าวว่าองค์การของท่านไปในทางที่ไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจไปในทางที่ถูกต้อง และปรับทัศนคติที่มีต่อองค์การทันที | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|--|--------------------------|--------------------|---------------------|---------------------------|
| | | เห็นด้วยมากที่สุด (4) | เห็นด้วยมาก (3) | เห็นด้วยน้อย (2) | เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) |
| 62. | ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานอยู่ในองค์กรนี้ | | | | |
| ความรู้สึกรักในงานที่ทำเต็มที่ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร | | | | | |
| 63. | ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ | | | | |
| 64. | ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานในทุกด้านเสมอ แม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม | | | | |
| 65. | ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาหน่วยงานเสมอ | | | | |
| 66. | ท่านมักค้นหาแนวทางปรับปรุงการทำงานและหน่วยงานให้ดีขึ้นเสมอ | | | | |
| ความรู้สึกอย่างต่อเนืองต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป | | | | | |
| 67. | ท่านคิดว่าตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานในองค์กรนี้ | | | | |
| 68. | ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสทางตำแหน่ง และเงินเดือนสูงกว่า | | | | |
| 69. | ท่านจะอยู่กับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน | | | | |
| 70. | ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร และองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน | | | | |

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หรือปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของท่านหรือไม่และอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของท่าน นอกเหนือจากข้อที่ 1 หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณอย่างสูง*****

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน”

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินเพื่อการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตอบแบบสัมภาษณ์ชุดนี้ ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ เนื่องจากมุ่งนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่มีผลเสียต่อท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาให้ท่านได้ตอบแบบสัมภาษณ์ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

สุดท้ายนี้ ต้องขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

นายพิทยุทธ์ แสงประเสริฐ

นิสิตหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เบอร์โทรศัพท์ 093-6425134

E-mail : pittayuth_s@hotmail.com

ส่วนที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กร

1. ท่านคิดว่าปัจจุบันความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินอยู่ในระดับใดและมีปัจจัยใดบ้างที่จะมีผลต่อความผูกพันอย่างไร
2. ท่านคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ (เช่น บุคลากรทำงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้) และประสิทธิผล (เช่น สร้างผลลัพธ์ในการทำงานดีขึ้นตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์) ต่อองค์กรหรือไม่ อย่างไร
3. ท่านคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือไม่ อย่างไร
4. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้างที่จะสามารถพัฒนาหรือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร (เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่องค์กรมอบให้ การฝึกอบรมพัฒนาทักษะ) และคิดว่าจะส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกรมที่ดิน และองค์กรหรือไม่อย่างไร

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. ท่านคิดว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด)มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินหรือไม่ อย่างไร
2. ท่านคิดว่าปัจจัยลักษณะงาน (ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินหรือไม่ อย่างไร
3. ท่านคิดว่าปัจจัยประสบการณ์ในงาน (รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินหรือไม่ อย่างไร
4. ท่านคิดว่าจะมีแนวทางใดบ้างที่จะทำให้ข้าราชการกรมที่ดินเกิดความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

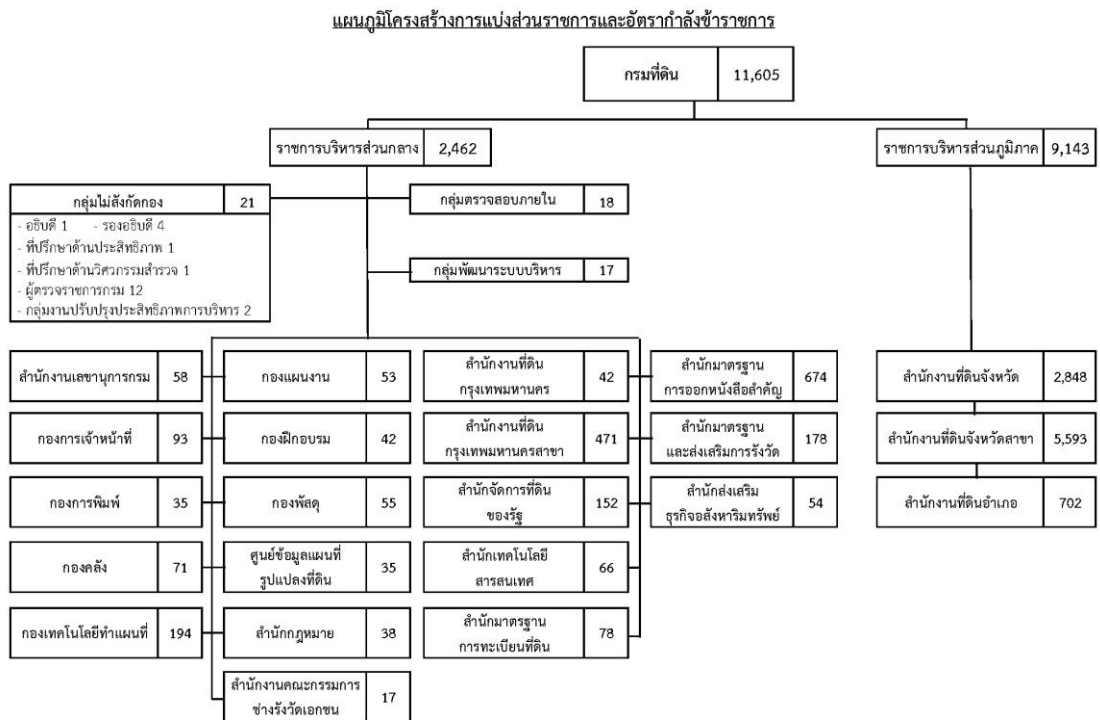
.....

.....

*****ขอขอบพระคุณอย่างสูง*****

ภาคผนวก ค

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังข้าราชการ



แก้ไข จพฐ. ป.จ./ช. จาก สนส. ให้ส่วนภูมิภาค 1 สน. เลขที่ 2136 ตามมติ อ.ภ.พ. กรม 4/2563 ตว.14/07/63
(ยกเลิก 3 ตำแหน่ง ได้แก่ 1.จช. ป.จ./ช. ก.จ. 2. นายช่างภาพ ป.จ./ช. กชช. 3. จพช. ป.จ./ช. สนส.) ตามมติ อ.ภ.พ. มท. ครั้งที่ 3/2563 ตว. 17 ก.ค. 2563

ข้อมูล ณ วันที่ 17 กรกฎาคม 2563

บรรณานุกรม

Bruce Buchanan (1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations." Retrieved 19 september 2020, from https://www.researchgate.net/publication/239640787_Building_Organizational_Commitment_The_Socialization_of_Managers_in_Work_Organizations.

Jim Harter (2018). "Employee Engagement on the Rise in the U.S.". Retrieved 19 september 2020, from <https://news.gallup.com/poll/241649/employee-engagement-rise.aspx>.

John P. Meyer and Natalie Allen (1997). "Commitment in the Workplace." Retrieved 19 september 2020, from https://books.google.co.th/books?id=jn4VFpFJ2qOC&printsec=frontcover&hl=th&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Lynne Herscovitch and John P.Meyer (2002). "Commitment to the Organizational change: Extension of a three-component model." *Journal of Applied Psychology* **87**: 474-487.

Madhura bedarkar and Deepika Pandita (2014). "A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance ". Retrieved 19 september 2020, from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814030845>.

Steers, R. M. (1997). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." Retrieved 19 september 2020, from <https://www.jstor.org/stable/2391745?seq=1>.

ณัฐนรี ดันติชูวงศ์ (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย :
กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

พิชิตพล กันทะ (2561). "ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4."

พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มัทนา ตยนิชกะ (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร. สารนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

วิชัย เรืองหนู (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร : กรณีศึกษา บจ.ธนาคารไทยพาณิชย์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สายธาร ทองอร่าม (2550). ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ภาคนิพนธ์

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนันต์ มณีรัตน์ (2559). ความผูกพันในองค์กร ศึกษากรณี สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นายพิทยุตม์ แสงประเสริฐ
วัน เดือน ปี เกิด 18 ตุลาคม 2535
วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY