

# ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดลพบุรี<sup>1</sup>

## The Organizational Commitment of Land Office Personnel in Lopburi Province.

นายบัญชา ศิริคุหาสมบุรณ์<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพรรณนาระดับความผูกพันต่อองค์การ และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดลพบุรี จำนวน 93 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันไม่ทำให้ทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีสายงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์การ, บุคลากรสำนักงานที่ดิน

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดลพบุรี

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

This research aimed to describe the level of organizational commitment and to compare the organizational commitment with personal factors. The samples consisted of 93 Land office personnel. The research tool was Reliability-tested questionnaire. The data were analyzed by descriptive statistics and inferential statistics. The results exposed that organizational commitment was at the highest level. The different personal factors confirmed insignificantly different views on organizational commitment. However, the different views on the subject of membership maintenance need would be significantly caused by different education, whereas goal acceptance confidence and energetic perseverance made happen via different specialized jobs.

**Keywords:** Organizational commitment, Land office personnel

## บทนำ

ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และเป็นพื้นฐานการสร้างผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะที่สำคัญคือ ความเชื่อมั่น การยอมรับค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Steers, 1977, หน้า 46) หากองค์กรสามารถสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ เช่น ความสม่ำเสมอของการมาทำงานของบุคลากร การลดลงของสถิติการขาดงาน ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ (จิระประภา อัครบวร, 2549, หน้า 338)

บุคลากรในสำนักงานที่ดินถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของสำนักงานที่ดินในจังหวัดลพบุรี เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรจำเป็นต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่มีคุณภาพ จากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2560-2564 สำนักงานที่ดินในจังหวัดลพบุรี ได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) พบว่าด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีจุดอ่อน (Weaknesses) หลายประการ ดังนี้ 1) การดำเนินการในบางลักษณะงานต้องผ่านกระบวนการการพิจารณาและความเห็นชอบจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องส่งผลให้การทำงานเกิดความล่าช้า และไม่ต่อเนื่อง 2) บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพให้เหมาะสมและเพียงพอกับภาระงานที่ปฏิบัติ 3) บุคลากรขาดทักษะความรู้ในการใช้ระบบเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ 4) บุคลากรไม่เข้าใจในระบบเทคโนโลยี ที่นำมาใช้ในการบริหารงาน ทำให้การใช้งานเทคโนโลยีนั้นๆ ไม่เกิดประสิทธิภาพ 5) มีการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการค่อนข้างบ่อยทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน 6) การปฏิบัติงานของบุคลากรยังขาดความชัดเจน และอิงระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุแต่งตั้ง สรรหา และเลื่อนระดับ 7) ขาดการพัฒนา เสริมสร้างทักษะงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และ 8) หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งขาดความชัดเจน ไม่เอื้อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลทำให้การกำหนดตำแหน่งบางสายงานไม่ได้รับการพิจารณาของความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ผลการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าจุดอ่อนของสำนักงานที่ดินเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามประสิทธิภาพ อาจเกิดจากความผูกพันที่มีต่อองค์กรซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัย พิษญาภา จารุเกียรติกุล (2560) ที่กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นสิ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามจากข้อมูลการร้องเรียนของศูนย์ดำรงธรรมกรมที่ดิน พบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2562 จนถึงปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 ส.ค.2563) มีจำนวนเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ โดยมีเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรมให้บริการ และการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินเป็นจำนวนถึง 138 เรื่อง หากพิจารณาจากข้อมูลข้างต้น พบว่าประชาชนร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องราวของบุคลากรจำนวนไม่น้อย ซึ่งปัจจุบันกระแสสังคมให้ความสนใจในการทำงานของบุคลากรและความคาดหวังที่

จะได้รับการบริการที่ดีจากบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จากจำนวนเรื่องร้องเรียนเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอาจเกิดจากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์การส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงาน และการให้บริการแก่ประชาชนขาดประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดลพบุรี เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุง การปฏิบัติงานของบุคลากร อันส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเพื่อเป็นข้อมูลที่ช่วยผู้บริหารในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

## แนวคิดในการวิจัย

### 1. ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างตัวบุคคลและองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์การ และรู้สึกว่าตนเองเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับในองค์การจึงเกิดความรู้สึกศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (Steers and Porter, 1983, p. 303; ประมินทร์ นาวากาญจน์ (2553, หน้า 13)

สตีแยร์ส (Steers, 1977) ระบุว่าลักษณะสำคัญขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย (1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ เป็นเจตคติทางบวกที่บุคลากรมีต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์การ (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ โดยบุคลากรจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และ(3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

พอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler, 1987) ระบุว่าความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย (1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ โดยสามารถไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การเป็นที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนว่าเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้น บุคคลจะภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ภายใต้สภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ (2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ เป็นความตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานที่ดี มีความสม่ำเสมอในการทำงาน และ(3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ เป็นการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ไม่โยกย้ายงานหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี

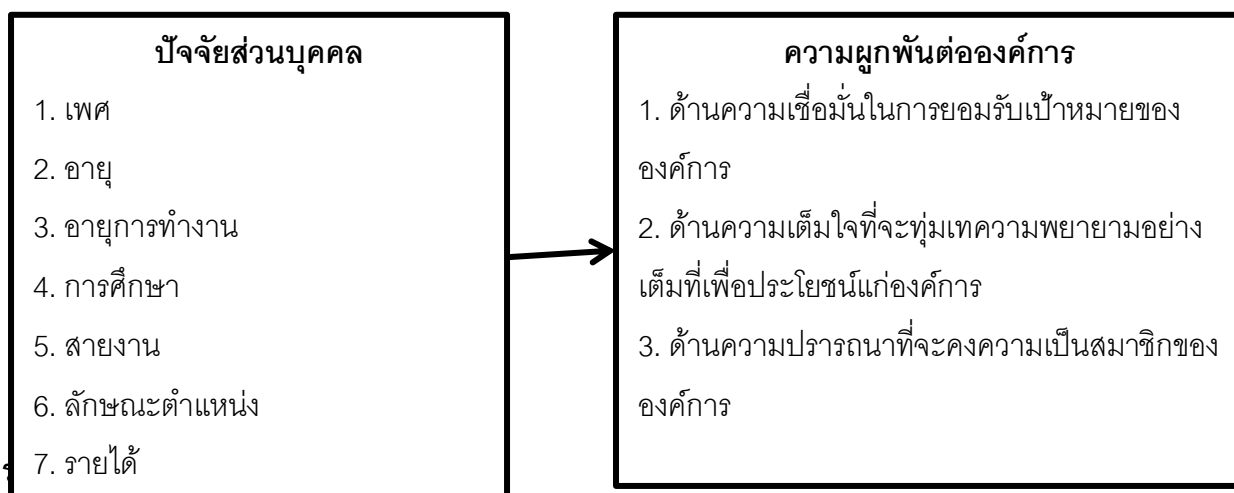
นอร์ทคราฟท์ และเนล (Northcraft and Neale, 2003) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นพลังของความสัมพันธ์ในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความรู้สึกผูกพันต่อเฉพาะองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ การมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทร่างกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ และการมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

โดยสรุป องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ควรประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์แก่องค์การ และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

## 2. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดตามการศึกษา สเตียร์ส (Steers, 1977) พอร์เตอร์ และลอร์เลอร์ (Porter and Lawler, 1987) และนอร์ทคราฟท์ และเนล (Northcraft and Neale, 2003) ดังรายละเอียดในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



### 1. การดำเนินการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative research) รายละเอียดมีดังนี้

#### 1.1 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดลพบุรี ทั้งหมดจำนวน 128 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 93 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิเชิงสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) จำแนกเป็น 1) กลุ่มข้าราชการ และพนักงานราชการ และ 2) กลุ่ม

ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และจ้างเหมาบริการ จำนวน 63 คน และ 30 คน ตามลำดับ

#### 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาข้อคำถามที่เหมาะสม หลังจากนั้นจะทำการทดสอบแบบสอบถามล่วงหน้า (Pretest) กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 35 ชุด แบบสอบถามสำหรับการวิจัยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach เท่ากับ 0.917

### 1.3 การวิเคราะห์ทางสถิติ

ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) อธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดลพบุรี คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และใช้สถิติอนุมาน (Inferential statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

## 2. ผลการวิจัย

1) บุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดลพบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์แก่องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน การศึกษา สายงาน ลักษณะตำแหน่ง และรายได้แตกต่างกัน ไม่ทำให้ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานที่ดินเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดลพบุรี

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย	4.24	0.68	มากที่สุด
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์แก่องค์กร	4.22	0.75	มากที่สุด
ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.16	0.75	มาก
<b>ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>4.21</b>	<b>0.73</b>	<b>มากที่สุด</b>

## สรุป อภิปราย และเสนอแนะ

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเท

ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์แก่องค์การ อีกทั้งความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เหตุผลความผูกพันเหล่านี้มีความสำคัญในความสำเร็จขององค์การ เป็นตัวกระตุ้นทำให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับองค์การ ทำให้องค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของพีระศิลป์ รัตน์ศิริคุณ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับการศึกษาของบุญช่วย คล้าเอม (2551) พนักงานมีความผูกพันองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การมากจะพยายามที่จะทุ่มเทความสามารถและความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดลพบุรีมีการเลื่อนขั้น การจัดสวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทน เป็นขวัญและกำลังใจให้สำหรับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การต่อไป

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน การศึกษา สายงาน ลักษณะตำแหน่ง และรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดลพบุรีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของบุญช่วย คล้าเอม (2551) ที่ศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท พบว่า พนักงานที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของพิศิษฐ์ มอญไชย (2554) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้า พบว่า พนักงานการที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดลพบุรีอาจมีความเชื่อมั่นในนโยบายการบริหาร และได้ร่วมกันมุ่งมั่นกับการทำงาน และสร้างความมั่นคงในชีวิตเพื่อให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าจึงทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเหมือนกัน อย่างไรก็ตาม ในด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน การศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยม ระดับอาชีวศึกษา และระดับปริญญาตรี/สูงกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของศรีัญญา ซื่อตรง (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ อาธิติกุล เจริญกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร พบว่า การศึกษาแตกต่างกัน จะมีความแตกต่างกันในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสำนักงานที่ดินที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ตำแหน่งสายงาน รายได้แตกต่างกัน ส่งผลต่อสวัสดิการและผลตอบแทนที่ไม่เท่ากัน จึงทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันไปด้วย และบุคลากรสำนักงาน

ที่ดินที่มีสายงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์แก่องค์กร แตกต่างกันในสายงาน อำนวยการ สายงานทะเบียน และสายงานรังวัด สอดคล้องกับการศึกษาของสโม่สร ศรีพันธุ์บุตร (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสายงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานที่ดินมีการทำงานตามสายงาน ดังนั้นในหน้าที่ของแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกันในงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น สายงานทะเบียนเป็นสายงานที่ให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง ซึ่งถือเป็นสายงานหลัก และเป็นสายงานที่มีภาระงานหนักของสำนักงานที่ดิน อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์แก่องค์กรแตกต่างกันไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

#### 1.1 ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

1.1.1 นโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้ทิศทางขององค์กรชัดเจน รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญสามารถกำหนดทิศทางตลอดจนวิธีการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปในทิศทางที่เหมาะสม

1.1.2 การบริหารงานและการจัดการทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารควรเข้าใจการประสานงานตลอดจนแนะนำวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด รวมไปถึงความพร้อมในการช่วยแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่

1.2.1 การมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรมีกิจกรรมที่จะทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และร่วมกันผลักดันด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานขององค์กร

1.2.2 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานซึ่งอาจมิใช่ตัวเงินหรือสวัสดิการเสมอไป แต่คือการให้กำลังใจ คำชม ตลอดจนสร้างแรงจูงใจที่ดีในรูปแบบอื่นๆ ซึ่งจะเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้บุคลากรมีแรงมุ่งมั่น และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

1.2.3 การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรรักที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

#### 1.3 ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.3.1 การบริหารองค์กร ผู้บริหารควรกำหนดแผนการปฏิบัติงาน เป้าหมาย และกลยุทธ์อย่างชัดเจน และต้องให้บุคลากรทุกคนในสำนักงานรับรู้ และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน



1.3.2 ความรักดีต่อองค์กร ผู้บริหารต้องเรียนรู้และปรับตัว มีการประเมินและแนะนำวิธีการปรับปรุงแก้ไข รับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และยุติธรรม สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร และให้รับรู้อำนาจการของตนอำนวยความสะดวกต่อสังคม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกรักองค์กรต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

### 2.1 ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

2.1.1 นโยบายและเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย เมื่อบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามนโยบายและเป้าหมายของสำนักงานที่ดินให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

2.1.2 การบริหารงานและการจัดการทรัพยากรบุคคล ควรเผยแพร่การปฏิบัติงาน และผลงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร และบุคคลภายนอกให้ศรัทธาและยอมรับถึงศักยภาพของสำนักงานที่ดิน

### 2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์แก่องค์การ

2.2.1 การมีส่วนร่วม บุคลากรต้องมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความพร้อมเต็มใจทำงาน เพื่อให้บริการแก่ประชาชน ยึดถือความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีน้ำใจช่วยงานขององค์กรนอกเหนือจากงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ เพื่อความก้าวหน้า และเพื่อรักษาภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กรด้วย

2.2.2 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรควรระลึกไว้เสมอว่าหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานคือการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน ดังนั้นบุคลากรควรปฏิบัติงานให้เต็มที่เต็มความสามารถ ซึ่งจะนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพทั้งจากคำชมเชย การเลื่อนขั้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

2.2.3 การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ บุคลากร ควรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการฝึกอบรมเพื่อให้ทันยุคสมัย และมีความพร้อมในการให้บริการ

### 2.3 ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2.3.1 การบริหารองค์กร ผู้บริหารและบุคลากร ควรให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบ หากมีข้อสงสัยควรสอบถามหรือค้นคว้าข้อมูลเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง

2.3.2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสำนึกรักองค์กร ควรสอบถามเรื่องราวทุกข์สุขดิบ ใส่ใจบุคลากร อาจมีการให้ของขวัญในวันเกิดหรือจัดงานเลี้ยงกล่าวขอบคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี ย่อมจะทำให้บุคลากรรู้สึกดีและนำไปสู่การจงรักภักดีต่อองค์กร

### 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

- (1) ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรสามารถเป็นข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้
- (2) ควรศึกษากลยุทธ์การบริหารองค์การเพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถเลือกวิธีบริหารองค์การได้อย่างเหมาะสม

## References

- Akaraborworn, C. T. (2006). *Capacity and performance management*. Bangkok: Graduate School of Human Resource Development : National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Arthitikul Chaleounkul. (2012). *Quality of working life related to organizational commitment of Thai Military Bank Officers*, Chaengwattana district. Master of Business Administration, Silpakorn University.
- Boonchuay Kla-aem. (2008). *Organizational engagement of employees of B.P.N. supply and service Co., Ltd.* Master of Business Administration, Phranakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Lopburi Provincial Land Office. (2020). *Information of the Lopburi Provincial Land Office*. Copy document. (in Thai)
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (2003). *Organizational behavior*. Chicago: The Dryden Press.
- Peerasin Ruthirunkorn. (2011). *Relationships between quality of working life and employee engagement of the National Health Security Office, Headquarter*. Master of Arts, Silpakorn University. (in Thai)
- Phisit Monkhai. (2011). *Corporate Engagement of provincial electricity authority employees in Chiang Mai Province*. Master of Business Administration, Phranakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Pitchayapa Jarukietkul. (2017). *Factors relating to organizational engagement of personnel of the School of Science in Walailak University*. Master of Business Administration, Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Porter, L.W., & Lawler, E. E. (1987). *Managerial attitudes and performance*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Pramin Naowakan. (2010). *Organization of employees of Yala municipality*. Master of Arts, National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Samosorn Sriphantaboot. (2010). *Organizational commitment of employees of the provincial electricity authority in Amphoe Phang Khon Changwat Sakon Nakhon*. Master of Public Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University. (in Thai)

Saranya Suetrong. (2012). *Organizational commitment of manufacturing department employees in Sing Buri Sugar Company Limited*. Master of Business Administration, Valaya Alongkorn Rajabhat University. (in Thai)

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.