

**ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ  
Organization Commitment of Government official, the central office for  
Agricultural land Reform Office, academic departments**

นันทน์ภัส จันทนิล

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

NannapatJuntanil

E-mail: [Nannapat0609@gmail.com](mailto:Nannapat0609@gmail.com)

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการจำนวน 140 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และด้านสถานภาพ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน 2) ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และด้านตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน

**คำสำคัญ:**ความผูกพันต่อองค์กร;ข้าราชการส่วนกลางแห่งวิชาการ

**ABSTRACT**

The objectives of this study were 1) To study the commitment of Government official, the Central Agricultural Land Reform Office, academic departments. 2) To study the commitment of

Government official, the Central Agricultural Land Reform Office, academic departments Classified by personal factors.

The sample group was 140 people of official, the Central Agricultural Land Reform Office, academic. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different.

The hypothesis test found that 1) the commitment of Government official, the Central Agricultural Land Reform Office, academic departments. with personal factors include, Sex, and Status were different, making the Central Agricultural Land Reform Office, academic.was not different. 2) the commitment of Government official, the Central Agricultural Land Reform Office, academic departments. with personal factors include Age, education,duration of work in Organization, and job position were different, making the Central Agricultural Land Reform Office, academic.was different.

**Keywords:**OrganizationCommitment; Government official of central office academicdepartments

## บทนำ

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีหน้าที่และความรับผิดชอบการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมการดำเนินการจัดหาที่ดินเอกชนและที่ดินของรัฐมาดำเนินการปฏิรูปที่ดิน ตลอดจนจัดการที่อยู่อาศัย จัดที่ดินให้เกษตรกรทำประโยชน์ เช่า เช่าซื้อ การให้กรรมสิทธิ์ การใช้ประโยชน์ที่ดิน ประสานงานส่งเสริมการเกษตร รวมทั้งการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนาองค์ความรู้ด้านการปฏิรูปที่ดินและวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การจำแนกการใช้ประโยชน์พัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการทรัพยากร การฟื้นฟูสภาพแวดล้อมและรักษาพื้นที่เกษตรกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมใช้เป็นทุนหมุนเวียนและค่าใช้จ่ายในการปฏิรูปที่ดิน การบริหารจัดการที่ดินของรัฐ การให้กู้ยืมเงินสำหรับการพัฒนาอาชีพ ตลอดจนการใช้เงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรมิให้สูญเสียสิทธิในที่ดิน รวมทั้งการจัดทำสารระบบที่ดินเพื่อการปฏิรูปที่ดินหรือการปฏิบัติการอื่นใด ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมหรือตามที่กระทรวงคณะรัฐมนตรีมอบหมายโดยมีวิสัยทัศน์ขององค์กร คือองค์กรด้านการบริหารจัดการพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน เพิ่มศักยภาพพื้นที่เกษตรกรรม ยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกร สุขความผาสุก

นอกจากนี้ เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีความผูกพันต่อองค์กร จึงได้มีการประเมินการทำงานของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผลปรากฏว่าการดำเนินงานบางโครงการมีการสับเปลี่ยนผู้ดำเนินงาน โครงการบางราย การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานค่อนข้างน้อย การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้และพัฒนาความรับผิดชอบ ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร การดำเนินงานให้แล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ประกอบกับข้าราชการบางส่วนมีการ Eariler retire ในอัตราสูงกว่าปกติ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการและศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ

#### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

#### **สมมุติฐานการวิจัย**

ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรและตำแหน่งงานต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

#### **ขอบเขตของงานวิจัย**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ จำนวนทั้งหมด 218 คน(ข้อมูลอ้างอิงจาก กลุ่มสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลาง ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2562)
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ3 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความภูมิใจ

#### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินนโยบายกลุ่มสรรหา บรรจุ แต่งตั้งกองการเจ้าหน้าที่ของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ

#### **บททวนวรรณกรรม**

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้สำรวจแนวความคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยดังกล่าวละเอียดต่อไปนี้

#### **ด้านทัศนคติ**

ด้านทัศนคติหมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรจะรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร โดยแสดงออกตามในรูแบบของพฤติกรรมความสามารถต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นบุคลากรในองค์กรควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งผู้นำแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวความคิดนี้คือศาสตราจารย์ Lyman W. Potter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติว่า (นิตยา บ้านโก๋, 2558, หน้า 14-16)

ประดิษฐ์พงษ์สร้อยเพชร. (2557, หน้า 8) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรหมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรเช่นมีความจงรักภักดีต่อองค์กรยอมรับเป้าหมายค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ทุ่มเทและเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรนอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้วยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วยเช่นการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอมีความทุ่มเทมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเองรวมไปจนถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมองค์กรและพร้อมที่ชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ผู้วิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร โดยแสดงออกตามในรูแบบของพฤติกรรมความสามารถต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

## ด้านพฤติกรรม

ด้านพฤติกรรมหมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรและจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่มีต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่ความผูกพันต่อองค์กรจะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องด้วยได้เปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป(นิตยา บ้านโก๋, 2558, หน้า 14-16)

อรุณพ นิยมเดชา. (2557) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่แสดงออกนอกเหนือบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดขึ้นแต่เกิดจากบุคคลนั้นกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ผู้วิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม หมายถึงการแสดงออกของพฤติกรรมที่มีต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงานตามกฎระเบียบเพื่อสนองนโยบายขององค์กร มีความขยันทำงาน ตรงต่อเวลา ปฏิบัติอย่างไม่มีเงื่อนไข ประหยัดทรัพยากรและดูแลสิ่งของที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

## ด้านความภูมิใจ

ด้านความภูมิใจหมายถึง ความภูมิใจของบุคคลในองค์กรที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วได้รับการตอบสนองสิ่งต่างๆ อย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความภาคภูมิใจ(นิตยา บ้านโก๋, 2558, หน้า 14-16)

ธัญธิภา แก้วแสง. (2558, หน้า 17) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากรในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรค่อนข้างสูงบุคลากรที่มีความจงรักภักดีจะมีความเต็มใจปฏิบัติงานพร้อมที่จะอุทิศตัวเพื่อองค์กรดังนั้นความจงรักภักดีจะนำมาซึ่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความเข้มแข็งในองค์กรความรู้สึกในการเป็นเจ้าของมีความภูมิใจในองค์กร คอยสนับสนุนองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจ ผู้วิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจการทุ่มเทการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรและเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยความจงรักภักดีพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กรดังนั้นความจงรักภักดีจะนำมาซึ่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความเข้มแข็งในองค์กรพร้อมที่สร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ มีความภูมิใจในองค์กรและคอยสนับสนุนองค์กรอย่างแรงกล้า

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลลิตา จันทรงาม. (2559) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน กลุ่มประชากร 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ฐานนิยม การวิเคราะห์การหาค่าที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) ผลการวิจัยพบว่า ผู้เพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพ โสด อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจเงินฝากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ายุคคด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความรู้สึกในทางบวกที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้ายุคคด พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

ธันวณี ประกอบของ. (2560) คุณภาพชีวิตในการทำงานของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 คน วิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากการดำเนินงานภายใต้ต้นนโยบายของการบริหารโรงเรียน พบว่า การให้ความสำคัญต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นถึงความรัก หลักศาสนา มาเป็นจุดเชื่อมโยงช่วยขัดเกลาจิตใจผ่านการทำกิจกรรมของโรงเรียน สามารถสร้างให้บุคลากรในองค์กร

มีความรู้สึกรัก มีความผูกพันและเชื่อมั่น ส่งผลในด้านพฤติกรรมการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรม ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรและเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ในส่วนงานวิศวกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุ 25-35 ปี สถานะภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท ตำแหน่งงานระดับพนักงาน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ทั้งในส่วนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการทุ่มเทการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร โดยปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรเรียงลำดับคือ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร รองลงมาคือปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านค่าตอบแทนโดยรวม ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงาน ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านโอกาสที่ได้รับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงพบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ โดยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaire)

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการจำนวน 218 คน (ข้อมูลอ้างอิงจาก กลุ่มสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลาง ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการจำนวน 140 คน ได้มาจากการเทียบตารางสำเร็จรูปของ Robert V. Krejcie และ Eayle W. Morgan แล้วนำมาสุ่มตัวอย่างแต่ละตำแหน่ง โดยอาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) คือตำแหน่งปฏิบัติการ 48 คน, ตำแหน่ง

ชำนาญการ 42 คน, ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ 28 คน, ตำแหน่งเชี่ยวชาญ 14 คน, และตำแหน่งทรงคุณวุฒิ 8 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

#### 1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยด้านเพศด้านอายุด้านสถานภาพด้านระดับการศึกษาด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรและด้านตำแหน่งงาน มีจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความภูมิใจ มีจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 16 ข้อกำหนดให้ 5 = ระดับความความผูกพันมากที่สุด, 4 = ระดับความความผูกพันมาก, 3 = ระดับความความผูกพันปานกลาง, 2 = ระดับความความผูกพันน้อย, 1 = ระดับความความผูกพันน้อยที่สุด

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมหรือนโยบายขององค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามปลายเปิดมีจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 1 ข้อ

1.4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ เป็นการแบ่งช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผล กำหนดให้ 4.21 – 5.00 =ระดับความความผูกพันมากที่สุด, 3.41 – 4.20 =ระดับความความผูกพันมาก, 2.61 – 3.40 = ระดับความความผูกพันปานกลาง, 1.81 – 2.60 =ระดับความความผูกพันน้อย, 1.00 – 1.80 =ระดับความความผูกพันน้อยที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยด้านเพศด้านอายุด้านสถานภาพด้านระดับการศึกษาด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรและด้านตำแหน่งงาน

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ ประกอบด้วย ด้านความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความภูมิใจ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้



1. ใช้สถิติ t – test ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ โดยจำแนกตามลักษณะบุคคล คือ ด้านเพศ และด้านระดับการศึกษา

2. ใช้สถิติ One – Way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรและด้านตำแหน่งงาน หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุดและนำผลได้ไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีครอนบาค (Cronbach)

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านทัศนคติ และด้านความภูมิใจ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และด้านสถานภาพ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ ไม่ต่างกัน

2.2 ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และด้านตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ ต่างกัน

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านทัศนคติ ของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่ง  
วิชาการ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม  
ส่วนกลางแห่งวิชาการ มีความคิดเห็นว่า ด้านทัศนคติ ควรที่จะมีลักษณะความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง  
ขององค์กร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและมีความเต็มใจที่  
จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร โดยแสดงออกตามในรูปแบบของพฤติกรรมและ  
ความสามารถต่างๆ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ  
แนวคิดของนักจิตวิทยา (2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติความรู้สึกนึกคิด  
ความรู้สึกสำนึกและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงต่อองค์กรในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร  
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร แสดงออกถึงความ  
จงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนเองอยู่และต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

1.2 ด้านพฤติกรรม ของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่ง  
วิชาการ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม  
ส่วนกลางแห่งวิชาการ มีความคิดเห็นว่า ด้านพฤติกรรมควรที่จะมีลักษณะการแสดงออกของพฤติกรรมที่  
มีต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ตามกฎระเบียบเพื่อสนองนโยบายขององค์กร มีความขยันทำงาน  
ตรงต่อเวลา ปฏิบัติอย่างไม่มีเงื่อนไขประหยัดทรัพยากรและดูแลสิ่งของที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นประโยชน์ต่อ  
องค์กรและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอรรถนิคมเดชา. (2557) กล่าวว่า  
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่แสดงออกนอกเหนือ  
บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดขึ้นแต่เกิดจากบุคคลนั้นกระทำด้วยความเต็มใจ  
เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

1.3 ด้านความภูมิใจ ของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่ง  
วิชาการ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินส่วนกลางแห่ง  
วิชาการ มีความเห็นว่า ด้านความภูมิใจ ควรที่จะมีลักษณะการทุ่มเทการทำงาน การมีส่วนร่วมในการ  
เติบโตขององค์กรและเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรซึ่งสามารถแสดงให้เห็น  
ถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการดำรงความเป็นสมาชิกของ  
องค์กรด้วยความจงรักภักดีพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กรดังนั้น ความจงรักภักดีจะนำมาซึ่งความเป็น  
อันหนึ่งอันเดียวกันและความเข้มแข็งในองค์กรพร้อมที่สร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของซึ่งมีความภูมิใจ  
ในองค์กรและคอยสนับสนุนองค์กรอย่างแรงกล้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประดิษฐ์สร้อยเพชร.  
(2557) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรการทุ่มเทการทำงาน  
และด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรซึ่ง  
สามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็ม  
ใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกของ  
องค์กร

2. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ส่วนกลางแห่งวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และด้านตำแหน่งงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการที่มีเพศที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทัศนคติ และด้านความภูมิใจ ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติ และด้านความภูมิใจ ต่างกัน ไปจากเพศหญิง อาจเนื่องมาจากเพศหญิงจะมีจิตใจที่อ่อนโยนส่งผลให้มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ไสมย์สิริมูลทองทิพย์(2556) กล่าวว่า เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย และสอดคล้องกับแนวคิดของแสงเดือน รักษาใจ (2554)กล่าวว่าเพศหญิง ส่งผลต่อความรู้สึกในทางบวกต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานมากกว่าเพศชาย

2.2 ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ต่างกันทำให้ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความภูมิใจ ต่างกันซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการอายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ และด้านความภูมิใจ ต่างกัน อาจเนื่องมาจากอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้น จะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับแนวคิดของสุภร พงษ์เสถียรศักดิ์ (2556) กล่าวว่า อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุการรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อยและจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้น บุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่อยู่กับองค์กรเดิมต่อไปและสอดคล้องกับแนวคิดของชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) กล่าวว่า อายุต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

2.3 ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่ต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความภูมิใจต่างกันซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการอาจเนื่องมาจากสถานภาพไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบวิธีปฏิบัติและวัฒนธรรมองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของชาวพรเป็นกล (2559) กล่าวว่า สถานภาพต่างกันเมื่อเข้าสู่ระบบราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติย่อมต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบวิธีปฏิบัติและวัฒนธรรมองค์กรเหมือนกันทุกคน โดยไม่มีข้อยกเว้นและสอดคล้องกับแนวคิดของนลพรรณ บุญ

ฤทธิ์.(2558) กล่าวว่า สถานภาพส่งผลต่อการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2.4 ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความภูมิใจ ต่างกันซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการอาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาส่งผลต่อระบบการตัดสินใจที่กลั่นกรองออกมาให้มีระบบและรอบคอบสอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์ (2556) กล่าวว่าระดับการศึกษาคือบุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่าง ๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่าดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่งและสอดคล้องกับแนวคิดของ อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2559) กล่าวว่า ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ดีที่สุดและสามารถอธิบายพฤติกรรมของพนักงานที่หลากหลายและแตกต่างกันของแต่ละบุคคล การแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเชิงบวกจึงเป็นพฤติกรรมของการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการเสียสละอาสาช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจและจริงใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน ดังนั้นพฤติกรรมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในระยะยาวอย่างยั่งยืน

2.5 ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความภูมิใจ ต่างกันซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการอาจเนื่องมาจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรส่งผลต่อความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับแนวคิด ของศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์ (2556) กล่าวว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้นเป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็จะมีคามยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น และสอดคล้องกับแนวคิดของปกภณ จันทศาสตร์(2557)กล่าวว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรส่งผลต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและ ความหวังโยต่อความเป็นไปขององค์กร

2.6 ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความภูมิใจ ต่างกันซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการอาจเนื่องมาจากตำแหน่งงานส่งผลต่อความภูมิใจในด้านการได้รับการ

ยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับแนวคิดชาวนิวทรีนิซึม (2553) กล่าวว่า ตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆ ที่บุคลากร ต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างยาวนานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุดและสอดคล้องกับแนวคิดของวอร์นีย์วิริยะ กังสานนท์ (2556) กล่าวว่าตำแหน่ง หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งงานเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอำนาจตาม ตำแหน่งนี้มีผลต่อความมุ่งมั่นต่อผลสัมฤทธิ์ส่งผลให้เกิดความภูมิใจ

### **ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้**

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับ ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ ดังนี้

1. ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมและ ด้านความภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันระดับมาก ดังนั้น สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อ เกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการ ควรให้ความสำคัญ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร, พฤติกรรม แสดงออกเพื่อสนองนโยบายขององค์กร, การปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งและตรงต่อเวลา, การปฏิบัติตาม กฎระเบียบขององค์กรอย่างไม่มีเงื่อนไข, พฤติกรรมการประหยัดทรัพยากรและดูแลสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ, ความภูมิใจที่เป็น สมาชิกขององค์กร, การทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร, การมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร, ความ เชื่อมั่นในค่านิยมและเป้าหมายที่องค์กรวางไว้, การอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร และการรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะสนับสนุนองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

### **ด้านปัจจัยส่วนบุคคล**

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่ง วิชาการ มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และด้าน ตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกันดังนั้น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนว คำเนินนโยบายกลุ่มสรรหา บรรจุ แต่งตั้งกองกรเจ้าหน้าที่ของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อ เกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการต้องให้ความสนใจกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านดังกล่าวข้างต้นในการ กำหนดนโยบายหรือแผนงานในการเพิ่มความความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการนั้นให้พิจารณาในด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาที่ ทำงานในองค์กร และด้านตำแหน่งงาน เป็นประการสำคัญ

### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการเท่านั้นดังนั้นควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิเช่นข้าราชการแห่งทั่วไป และข้าราชการแห่งอำนวยการในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อ

เกษตรกรรมส่วนกลางเพื่อให้ได้ความแตกต่างทางด้าน แนวคิด ค่านิยมและได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการเพิ่มเติม เช่นปัจจัยที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางแห่งวิชาการเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การคณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

ชาวพรเป็นกล. (2559, หน้า 111). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ สาขา นโยบาย สาธารณะและการจัดการภาครัฐคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชาญวุฒินุญชม.(2553, หน้า 5-10). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธัญธิภาแก้วแสง.(2558, หน้า 17). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรีจำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธันวินีประกอบของ. (2560, หน้า 16). *คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์ วิทยาลัยจังหวัดเชียงใหม่*. ค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554, หน้า 14-15). *ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานและความผูกพันขององค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นลพรรณบุญฤทธิ. (2558, หน้า 44). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิตยา บ้านโก้.(2558, หน้า 14-16). *ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิกรมเจ้าท่ากระทรวงคมนาคม*. ค้นคว้าอิสระคณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ปกภณ จันทศาสตร์.(2557, หน้า 23). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. คั่นคว่าอิสระ สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประดิษฐ์พงษ์สร้อยเพชร. (2557, หน้าที่ 8). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. คั่นคว่าปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ลลิตาจันทร์งาม. (2559, หน้า 1-24). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล. คั่นคว่าอิสระ คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณิวิริยะ กังสานนท์.(2556, หน้า 16-18). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วัลลพล้อมตะคุ. (2554, หน้า 14). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศุภกร พงษ์เสถียรศักดิ์.(2556, หน้า 6-8). ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. คั่นคว่าอิสระคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาบริษัทกรุงเทพประกันภัยจำกัด.คั่นคว่าอิสระ สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โสมย์สิริมูลทองทิพย์. (2556, หน้า 1-14). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรณิชฐ์ แสงทองสุข. (2559, หน้า 1-27). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย.วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรรณพ นิยมเดชา. (2557). การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งโดยมีการสื่อสารในองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ.วิทยานิพนธ์ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

