

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี  
The Organizational Attachment of the Officials of Ubon Ratchathani Land Office

ณิชา จามรโชติปริษา \*<sup>1</sup> และ จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ \*\*<sup>2</sup>

\* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ : อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

E-mail : napat25442546@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมที่ดิน จังหวัดอุบลราชธานี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 115 คน ใช้การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

**ผลการวิจัยพบว่า**

ข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43) ด้านความตั้งใจที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36) และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) ตามลำดับ

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน และตำแหน่งที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานีในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อให้ข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรส่งเสริมและมีนโยบายในการร่วมมือในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ด้านต่างๆ ให้แก่หน่วยงานภายนอก เพื่อให้ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจเมื่อองค์กรได้รับการยกย่อง หรือได้สร้างชื่อเสียงจากบุคคลภายนอก ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร องค์กรควรส่งเสริมและมอบหมายให้ข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานีทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มกำลังอยู่เสมอ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป องค์กรควรปลูกฝังหรือสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรเกิดความรัก และพร้อมจะปกป้ององค์กรนี้เมื่อได้รับผลกระทบจากสังคม

**คำสำคัญ:** ความผูกพัน องค์กร ข้าราชการ สำนักงานที่ดิน

**Abstract**

The research aimed to study and compare the organizational attachment of the officials of Ubon Ratchathani Land Office as categorized by the personal factors. The samples were 155 officials of Ubon

Ratchathani Land Office. The sample size was determined by Taro Yamane's table. The subjects were derived by a proportionate stratified sampling. The research instrument was a questionnaire with a confidence value equivalent to .94. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The research findings were as follows:

The organizational attachment of the officials of Ubon Ratchathani Land Office was at a high level averaging 4.29. As regards individual aspects, it was found that willingness to make the best use of an effort for the benefit of the organization averaged 4.43; desires to remain to be the members of the agency averaged 4.36 and a high confidence to accept the targets and values of the organization averaged 4.08.

With an organizational attachment compared, it was found that the officials of the land office in the study as categorized by sex, age, marital status, educational levels, monthly incomes, length of service and positions had no different organizational attachment.

The recommendations were as follows. On confidence in accepting targets and values: promotion was essential and a policy on cooperation should be made. There should be training on a wide range of expertise for external agencies. On willingness to make the best use of an effort for the benefits of the organization: the officials of the land office should be encouraged to do their best in their assigned duties. On desire to continue to be in the organization: the personnel should be trained in the organizational culture and they should be encouraged to be willing to protect their organization when it was likely to be affected by society.

**Keywords:** Attachment, Organization, Government Officials, Land Office.

## บทนำ

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมืองที่ขาดความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร ผลในด้านบวก เช่น องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจะมีนโยบายในการทำงานที่เข้มงวด รัดกุม และมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร ส่วนในด้านลบจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนั้น บุคลากรผู้ทำงานจะมีความกดดันในการทำงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อาจส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลงเรื่อยๆ และเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็อาจจะลาออก เพื่อไปสู่องค์กรที่ดีกว่า (โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ 2556 : 1-2)

ปัจจุบันสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี มีความประสงค์และต้องการให้ข้าราชการในสังกัดมีแนวทาง และเรียนรู้วัฒนธรรมของหน่วยงานในการดูแลข้าราชการให้เป็นหน่วยงานแห่งการเรียนรู้กรมที่ดินมีสถาบันพัฒนาข้าราชการกรมที่ดินเพื่อใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการให้มีความพร้อมและให้ความรู้แก่ข้าราชการให้มีความสำคัญกับข้าราชการทุกตำแหน่ง และมีนโยบายที่ชัดเจน คือ ดูแลข้าราชการอย่างญาติพี่น้อง ให้โอกาสความก้าวหน้าและเติบโตในสายงาน และข้ามสายงานตามความสามารถของข้าราชการ และจัดรายได้สวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงานซึ่งเป็นการจูงใจ และปลูกฝังข้าราชการให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนเพื่อก่อให้เกิดการทุ่มเทและมีใจรัก ในงานที่ทำ พร้อมทั้งจะ