

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์*

Organizational Commitment of Personnel

in the State Property Right Management Division, Treasury Department

มัทนา เอกพงษ์**

Mattana Ekkaphong

6614830020@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร กองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรของกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ มีความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทการนำองค์กร (Leadership) ด้านระบบการบริหารจัดการบุคลากร (Performance) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment)สวัสดิการพื้นฐาน (Basic welfare) ภาพลักษณ์องค์กร (Brand) และแนวทางการปฏิบัติขององค์กร (Company Practice) 2) ปัญหาและอุปสรรคความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย บทบาทผู้นำองค์กรหรือผู้บริหาร ความแตกต่างด้านอายุ ช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความจำเป็นด้านครอบครัว บุคลากรขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล การโอนย้ายของบุคลากร 3) ได้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังนี้ ควรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อเนื่องทุกปี ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการภายในหน่วยงานเพื่อเพิ่มความรู้ พัฒนาและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องสร้างความผูกพัน มีการสื่อสารสม่ำเสมอ สร้างวัฒนธรรมที่เป็นแรงจูงใจ และควรมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเปลี่ยนจากงานยากให้เป็นงานง่าย

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร; กรมธนารักษ์; ที่ราชพัสดุ

Keyword : Organizational Commitment; Treasury Department; State Property

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในบริบทของยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเกิดการแข่งขัน ทั้งด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ส่งผลให้ทุกองค์การต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น เพื่อเตรียมรับมือในการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น แต่ละองค์การจึงต้องปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การ ซึ่งในการบริหารงานขององค์การต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารสำคัญ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) และ "คน" คือ ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ผลงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้องค์การประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรในแต่ละองค์การมักมีความแตกต่างของบุคคล เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านการรับรู้ ด้านแรงจูงใจ และทัศนคติ เป็นต้น ดังนั้น ทุกองค์การต่างก็ให้ความสำคัญในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใช้กลยุทธ์ที่จะเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้

การสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อทุกองค์การ ซึ่งมีปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาพลักษณ์ขององค์การ เป็นต้น องค์การที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับองค์การแสดงให้เห็นถึงองค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความเชื่อมั่นในตัวองค์การและเกิดความพึงพอใจและเป็นสิ่งที่ทุกองค์การปรารถนาให้เป็น หากบุคลากรขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ส่งผลทำให้เกิดความเสียหายขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์การ ประสิทธิภาพของงานลดลง การขาดงาน ขาดงาน ลาออก การบรรจุบุคลากรใหม่ทำให้เสียเวลาในการเรียนรู้งานใหม่ ซึ่งมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้พบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้

กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการพิจารณาพิสูจน์สิทธิการครอบครองที่ดินของราษฎรในเขตที่ดินราชพัสดุ การโต้แย้งกรมสิทธิที่ราชพัสดุ การโอนกรมสิทธิที่ราชพัสดุ รับโอนกรมสิทธิ อสังหาริมทรัพย์ การถอนสภาพที่ราชพัสดุ รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ มีทักษะ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน แต่การปฏิบัติงานดังกล่าวผู้ปฏิบัติงานประสบปัญหางานที่มีปริมาณมากล้นมือ และมีความหลากหลาย บางงานมีความเร่งด่วนที่ต้องพิจารณาดำเนินการ ส่งผลให้งานไม่มีคุณภาพ เกิดความกดดัน ลาออกจากราชการ โอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน การบรรจุบุคลากรใหม่ยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความล่าช้า รู้สึกไม่ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้ขาดความกระตือรือร้นไม่อุทิศตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานเพียงเฉพาะงานในหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การต่อไปได้นั้น จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจ สร้างความสุขในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรให้มีความผูกพันและทุ่มเทให้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและศักยภาพ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการสังกัด กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์การ ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งข้อเสนอแนะและแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลเบื้องต้น เพื่อเสริมสร้าง

ความผูกพันอันจะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และความสุขในการทำงานของบุคลากร และนำไปใช้ในการปรับปรุงเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์
- 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์
- 3) เพื่อให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์
- 2) ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์
- 3) ทำให้ทราบข้อเสนอแนะ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

จากแนวคิด Aon Hewitt (2015, อ้างถึงใน เรวดี ทองรักษ์ 2566, หน้า 13)

- 1 บทบาทการนำองค์กร (Leadership)
- 2 ระบบการบริหารจัดการบุคลากร (Performance)
- 3 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment)
- 4 สวัสดิการพื้นฐาน (Basic welfare)
- 5 ภาพลักษณ์องค์กร (Brand)
- 6 แนวทางปฏิบัติขององค์กร (Company Practice)



ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์



ข้อเสนอแนะ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานการประชุม ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยเป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview) ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ จำนวน 46 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 46) โดยกำหนดคุณลักษณะของบุคลากร สังกัดกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ จากหลักเกณฑ์เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน อายุการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 ปี ณ กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ สามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี จำนวน 10 คน ดังนี้

2.1 ผู้อำนวยการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ จำนวน 1 คน

2.2 ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกรมสิทธิ จำนวน 1 คน

2.3 ข้าราชการตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

2.4 ข้าราชการตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 2 คน

2.5 ข้าราชการตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 2 คน

2.6 พนักงานราชการ จำนวน 1 คน

2.7 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คน

รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ลักษณะการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว หากจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน สุภางค์ จันทวานิช (2559 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายแจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการจดบันทึกและบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ก่อนทุกครั้ง

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย วารสาร สิ่งพิมพ์ รวมถึงเอกสารทางวิชาการ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เป็นต้น

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง แผนปฏิบัติราชการ เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาแยกประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ 2) ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ และ 3) ข้อเสนอแนะ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้ง 3 ประเด็นคำถามข้างต้น นำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลของเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน และลักษณะที่แตกต่างกันของข้อมูล

3. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร ข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

1.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ มีความผูกพันต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น ค่านิยม และศรัทธา ในองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการต้องขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย

เกิดภาพลักษณ์ที่ดี เนื่องจากได้ปฏิบัติงานในกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุมาเป็นเวลานาน จึงมีความผูกพันกับเจ้าหน้าที่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มีความรู้สึกว่าภารกิจของกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุมีความสำคัญ จึงทำให้มีความตั้งใจและพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ซึ่งความผูกพันทำให้นุคลากรต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ โดยนำแนวคิด Aon Hewitt (2015, อ้างถึงใน เรวดี ทองรักษ์, 2566, หน้า 13) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 6 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า

1) ด้านบทบาทการนำองค์กร (Leadership) ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารระดับกลาง และบทบาทของผู้บริหารระดับสูง มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ เนื่องจากผู้บริหารหรือผู้นำต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์กร มีพฤติกรรม การบริหารงาน การสร้างความผูกพันในองค์กรให้ความสำคัญเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนในทุกๆ ด้าน

2) ด้านระบบการบริหารจัดการบุคลากร (Performance) ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในสายงาน โอกาสการเรียนรู้และการพัฒนา การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร รางวัลการตอบแทนให้กับการปฏิบัติงาน และการให้ความสำคัญกับตัวบุคคล มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ เนื่องจากการปฏิบัติงานบุคลากรย่อมมีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และต้องการให้องค์การสนับสนุนและพัฒนาความรู้ เพิ่มทักษะ ทำให้รู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน มีความมั่นใจ และมีรางวัลตอบแทนเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ได้แก่ ความร่วมมือ อำนาจในการตัดสินใจ หน้าที่และความรับผิดชอบ มีผลต่อความผูกพันบุคลากรของกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ เนื่องจากบุคลากรมีความร่วมมือในการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ มีคำสั่งกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ เรื่องของการแบ่งงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทำให้บรรยากาศในหน่วยงานดีมีความสุขในการทำงาน

4) สวัสดิการพื้นฐาน (Basic welfare) ได้แก่ ผลตอบแทนการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ เนื่องจากการจัดการสวัสดิการพื้นฐานเป็นสิ่งจำเป็นต้องจัดให้กับบุคลากรในหน่วยงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ผลตอบแทนการทำงานที่มีความเป็นธรรม มีความมั่นคงในอาชีพ และมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5) ภาพลักษณ์องค์กร (Brand) ได้แก่ ความน่าเชื่อถือ ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีผลต่อความผูกพันบุคลากรของกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ เนื่องจากการมีภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรได้รับการยอมรับ มีความน่าเชื่อถือ ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

6) แนวทางการปฏิบัติขององค์กร (Company Practice) ได้แก่ กระบวนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สิ่งอำนวยความสะดวก การทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีผลต่อความผูกพันบุคลากรของกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ เนื่องจากองค์กรมีแนวทางการปฏิบัติขององค์กรที่ดี กระบวนการ

ติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาปรับใช้เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ลดความขัดแย้ง มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกช่วยสนับสนุนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำคู่มือสำหรับการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการมอบหมายและแบ่งงานทำให้ทุกคนทราบถึงหน้าที่ของตนเอง และให้ความร่วมมือในการทำงาน ความสามัคคี ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทแรงกายในการปฏิบัติงาน

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ประกอบด้วย

2.1 บทบาทผู้นำองค์กรหรือผู้บริหาร มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร หากผู้นำขององค์กรมีทัศนคติในการทำงาน รวมถึงภาพลักษณ์และอุปนิสัยในการทำงานที่แย่ ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเชิงลบกับองค์กร ไม่เต็มใจที่ปฏิบัติงาน และคิดที่จะลาออก หรือขอย้ายหน่วยงาน

2.2 ความแตกต่างด้านอายุ ซึ่งช่วงอายุที่แตกต่างกันมีผลให้มีความแตกต่างด้านความคิด พฤติกรรมการใช้ชีวิต ทัศนคติ และวิธีการทำงานที่ไม่เหมือนกัน

2.3 ความจำเป็นด้านครอบครัว เช่น ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา แม้มีความผูกพันต่อองค์กร และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.4 บุคลากรในหน่วยงานขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านข้อกฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมากมาย และบุคลากรส่วนมากเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานค่อนข้างล่าช้า บุคลากรเกิดความกดดัน และความเครียด

2.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานและความเชี่ยวชาญในการทำงานของแต่ละบุคคล ที่แตกต่างกันทำให้ต้องปรับตัวในองค์กรใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.6 ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล บุคลากรยังไม่ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพในสายอาชีพอย่างเพียงพอและทั่วถึง

2.7 การโอนย้ายของบุคลากร ทำให้ขาดความต่อเนื่องของการถ่ายทอดองค์ความรู้ ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานอย่างมาก จึงส่งผลให้เกิดการขาดช่วงของการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานและทำให้เสียเวลาในการเริ่มเรียนรู้งานใหม่

3. ได้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร กองบริหารจัดการ กรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ดังนี้

3.1 ควรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อเนื่องทุกปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรัก ความสามัคคี ลดช่องว่างระหว่างช่วงวัย มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน และมีการทำงานเป็นทีม

3.2 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการภายในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความรู้ พัฒนาและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรของกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ

3.3 ผู้บริหารจะต้องสร้างความผูกพัน มีการสื่อสารสม่ำเสมอ สร้างวัฒนธรรมที่เป็นแรงจูงใจ ให้รางวัล หรือแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ ช่วยเหลือในกรณีต่างๆ และสนับสนุน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร

3.4 ควรมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเปลี่ยนจากงานยากให้เป็นงานง่าย โดยการพัฒนาระบบงานด้านกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ เช่น ระบบงานพิสูจน์สิทธิ์ เพื่อลดดุลยพินิจในการทำงานและให้ระบบบังคับตรวจสอบเอกสาร

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ จากการสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

1.1 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

บุคลากรกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ มีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากได้ปฏิบัติงานในกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุมาเป็นเวลานาน องค์การมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงมีความรู้สึกคุ้นเคยกับงานสภาพแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเพิ่มศักยภาพด้านองค์ความรู้ ทำให้รู้สึกบุคลากรรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับตน จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความเชื่อมั่น ค่านิยม และศรัทธา ในองค์การ จึงมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรม ท่วมเทในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การ เกิดความภูมิใจ ซึ่งความผูกพันทำให้บุคลากรต้องการที่จะอยู่กับองค์การในต่อไป สอดคล้องกับ กิรติ อรุณศรี (2565, หน้า 8 - 9) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความผูกพันของบุคลากรที่เกิดจากสภาวะของจิตเชิงบวก เต็มใจ และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์การ มีความสามัคคี มุ่งมั่นในการทำงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ และความจงรักภักดีส่งผลออกมาทางเชิงบวกก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Lee (อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548, หน้า 25) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจาก ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การ ความต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวดี ทองรักษ์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร : กรณีศึกษา กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านระบบการบริหารจัดการบุคลากร 2) ด้านสวัสดิการพื้นฐาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 4) ด้านภาพลักษณ์องค์การ 5) ด้านบทบาทการนำองค์การ และ 6) ด้านแนวทางการปฏิบัติขององค์การ

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ตามแนวคิด Aon Hewitt (2015, อ้างถึงใน เรวดี ทองรักษ์, 2566, หน้า 13) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ 6 ด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

1) ด้านบทบาทการนำองค์การ (Leadership) เนื่องจากบทบาทผู้นำขององค์การหรือผู้บริหาร มีความสำคัญต่อองค์การ ผู้บริหารหรือผู้นำต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์การ มีพฤติกรรม การบริหารงาน การสร้างความผูกพันในองค์การ เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนในทุกๆ สอดคล้องกับแนวคิดหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร ตามที่ จักรภพ ธรรมณี (2567) ได้อธิบายว่า

กลุ่มแนวความคิดแบบอ่อน (Scolt) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มแนวคิดนี้จึงเน้นไปในเรื่องของความไว้วางใจกัน การสร้างพันธกิจผูกพัน (Commitment) เกี่ยวข้อง (Involvement) และการมีส่วนร่วม(Panicipation) ให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิด Burke Institute (2004, อ้างถึงใน ฌฐฐญา ฟังโต, 2562, หน้า 26) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ความยุติธรรม การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่พนักงาน และการสนับสนุนช่วยเหลือ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌฐฐญา ฟังโต (2562) ได้การศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์กรการของบุคลากรประเภท ลูกจ้างเหมาบริการในหน่วยราชการ กรณีศึกษา : เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว สำนักงาน ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำในหน่วยงานควรเป็นที่เชื่อมั่น และดูแล ปกป้อง ฟังพาได้ของเจ้าหน้าที่และนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ

2) ด้านระบบการบริหารจัดการบุคลากร (Performance) เนื่องจากการปฏิบัติงานบุคลากรย่อมมีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และต้องการได้รับการสนับสนุนและพัฒนาความรู้ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานจากองค์กร ทำให้รู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความมั่นใจ และการมีรางวัลตอบแทนเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน จิตพรรณ สุดสม, 2564, หน้า 5) ทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในสายงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าหรือมีการพัฒนาของบุคคลในสายอาชีพ หรือได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ หรือได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรม จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Alderfer (1972, อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วัจนานนท์, 2566, หน้า 19) ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎี ERG (ERG Theory) ความต้องการ 3 ระดับชั้น โดยระดับชั้นที่ 3 เป็น ความต้องการการเติบโต (Growth needs : G) เป็นความต้องการการยอมรับบวกกับความต้องการประจักษ์ตน การพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดให้มีความเจริญก้าวหน้าในขั้นที่อยู่สูงสุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องงานวิจัยของ กิรติ อรุณศรี (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้มีศักยภาพสูง Talent (Future Leader) บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของผู้มีศักยภาพสูง โดยทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีกับงานและเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรในระยะยาว

3) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) เนื่องจากบุคลากรมีความร่วมมือในการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ มีคำสั่งกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุเรื่องของการแบ่งงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน บรรยากาศสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานดี ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน จิตพรรณ สุดสม, 2564, หน้า 5) ทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และการมอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg (2004, อ้างถึงใน ฌฐฐญา ฟังโต, 2562, หน้า 26) ได้ระบุว่า การมอบหมายงานมีขอบเขตหน้าที่ และเป้าหมายที่ชัดเจน การสนับสนุนให้พนักงานเข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมต่อการตัดสินใจขององค์กร การมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมใช้งานและมีเพียงพอ รวมถึงการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยัง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพัน เนื่องจากการมีสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการมา รวมทั้งหน่วยงานมีเครื่องมืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เพียงพอต่อการใช้งานของเจ้าหน้าที่ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน) เนื่องจากบุคลากรภายในหน่วยงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กร เกิดความร่วมมือร่วมใจ และช่วยเหลือกัน ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยน

4) สวัสดิการพื้นฐาน (Basic welfare) เนื่องจากหากองค์กรมีการจัดการสวัสดิการพื้นฐานที่ดีให้กับบุคลากร ผลตอบแทนการทำงานที่มีความเป็นธรรม มีความมั่นคงในอาชีพ และการทำงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่ทำให้เกิดความเครียด จนก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความพึงพอใจเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถของตนส่งผลทำให้งานเกิดประสิทธิภาพตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg (2004, อ้างถึงใน ฌฐชญา พิงโต, 2562, หน้า 26) ได้ระบุว่า การส่งเสริมและพนักงานและระบบการให้รางวัลผลตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 13 - 14) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น เสนอว่า คนทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีสิ้นสุดและต่อเนื่อง โดยเรียงจากความต้องการ จากลำดับที่ต่ำที่สุดไปยังความต้องการที่สูงที่สุด 5 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 ด้านร่างกายหรือกายภาพ เพื่อความอยู่รอด ความจำเป็นในการดำรงชีวิต ขั้นที่ 2 ด้านความปลอดภัยทุกด้าน ขั้นที่ 3 ด้านความรักใคร่ ความผูกพันของสังคม ต้องการได้รับความรัก การยอมรับจากสังคม ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง เกี่ยวกับความมั่นใจในเรื่องของความรู้ และความสามารถ เพื่อให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงการมีอิสระในการตัดสินใจ และมีความเป็นตัวของตัวเอง และขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ความสมหวังในชีวิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความมั่นคงในสายอาชีพ ส่งผลให้บุคลากรมีความภูมิใจในตนเอง เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมทั้งมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามระดับ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน และพึงพอใจเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินกุล บุญมา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์แก่ผู้ถือ และด้านการกระจายอำนาจ ในองค์กร

5) ภาพลักษณ์องค์กร (Brand) เนื่องจากการมีภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรได้รับการยอมรับ มีความน่าเชื่อถือ มีชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ International Survey Research (ISR) (2004, อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเบ้ง, 2554, หน้า 16) ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงาน พบว่า ภาพลักษณ์ขององค์กร ที่มีความน่าเชื่อถือ ความมั่นคง และได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และสอดคล้องกับ

แนวคิดของ Schaufeli et al. (1974, อ้างถึงใน ไพโรจน์ สุมาอญ 2556, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร มีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1) การมีความเชื่อมั่นยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) การมีความตั้งใจเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กร และ 3) การมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวดี ทองรักษ์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษา กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เนื่องจากทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น และยังมีทัศนคติที่ดี มีความน่ายกย่อง จึงทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และอยากเติบโตในองค์กรของตนเองตลอดไป จึงไม่ต้องการที่จะย้ายหรือเปลี่ยนองค์กร

6) แนวทางการปฏิบัติขององค์กร (Company Practice) เนื่องจากองค์กรมีแนวทางการปฏิบัติขององค์กรที่ดี กระบวนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจนทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการสื่อสาร ลดความขัดแย้ง มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาปรับใช้เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบกระบวนการทำงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นมีความเป็นธรรม มีการมอบหมายและแบ่งงานที่ชัดเจน ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้บุคลากรมีความสามัคคี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความเต็มใจทุ่มเทแรงกายในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์ โดย สมยศ นาวิการ (2523 หน้า 53 – 54 อ้างถึงใน นิรมล กิติกุล, 2548, หน้า 48 - 49) ได้อธิบายสาระสำคัญของการบริหารตามสถานการณ์ ว่า การบริหารบุคคลตามสถานการณ์จะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ทางด้านเทคนิคและด้านนโยบายขององค์กรจะต้องสอดคล้องกัน จึงทำให้การบริหารบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยเกิดจากแนวความคิดที่ว่า ไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวในการจัดองค์การ จึงได้มีการพัฒนาองค์การเพื่อปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ได้แก่ การจัดองค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ค่านิยม ประเพณี บุคคล เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977, pp. 46 – 65 อ้างถึงใน อิทธินันท์ สันทัต 2551, หน้า 20 – 25) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยของตนเองกับนักวิชาการอื่น ๆ พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านงาน และ 3) ปัจจัยด้านการจัดการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวดี ทองรักษ์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษา กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ปัจจัยด้านแนวทางการปฏิบัติขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เนื่องจากถ้าองค์กรมีแนวทางของการปฏิบัติที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร กองบริหารจัดการกรมสิทธิ ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารองค์กร หากผู้นำขององค์กรมีทัศนคติในการทำงาน รวมถึงเรื่อง
ภาพลักษณ์และอุปนิสัยในการทำงานไม่เป็นที่ยอมรับส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเชิงลบกับองค์กร ไม่เต็มใจที่
ปฏิบัติงาน และคิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Greenberg
(2004, อ้างถึงใน ธรรมนูญ พิงโต, 2562, หน้า 26) ได้ระบุว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันใน
องค์กร เช่นเดียวกับแนวคิดของ International Survey Research (ISR) (2004, อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554,
หน้า 16) ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงาน พบว่า ภาวะผู้นำ การมีค่านิยม ของผู้นำที่ได้ปฏิบัติต่อพนักงาน
เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวดี ทองรักษ์
(2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษา กองวิเคราะห์และ
ประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า บทบาทการนำองค์กร
เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำฯ เช่นกัน

2.2 ความแตกต่างด้านอายุ ซึ่งช่วงอายุที่แตกต่างกันมีผลให้มีความแตกต่างด้านความคิด พฤติกรรม
การใช้ชีวิต ทัศนคติ และวิธีการทำงานที่ไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers
(1977, pp. 46 – 65 อ้างถึงใน อิทธินันท์ สันทัศน์ 2551, หน้า 20 – 25) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยของ
ตนเองกับนักวิชาการอื่นๆ พบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา บุคลิกภาพ
แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล

2.3 ความจำเป็นด้านครอบครัว เช่น ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา แม้มีความผูกพันต่อองค์กร
และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกุล บุญมา (2557) ได้การศึกษา
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่า เหตุผลที่บุคลากรลาออกมากที่สุด เรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรก ได้แก่ เหตุผลทางครอบครัว ประกอบอาชีพส่วนตัว ประกอบอาชีพที่อื่นที่
ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า หัวหน้างานและการบังคับบัญชาไม่ดีพอและเหตุผลทางสุขภาพส่วนตัว

2.4 บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย
และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และบุคลากรที่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ยังไม่มีประสบการณ์ใน
การทำงาน ขาดความชำนาญในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานค่อนข้างล่าช้า เกิดความกดดันและความเครียด
สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977, pp. 46 – 65 อ้างถึงใน อิทธินันท์ สันทัศน์ 2551,
หน้า 20 – 25) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยของตนเองกับนักวิชาการอื่น ๆ พบว่า ปัจจัยด้านงาน
ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล

2.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน และความเชี่ยวชาญในการทำงานของแต่ละ
บุคคล ที่แตกต่างกันทำให้ต้องปรับตัวในองค์กรใหม่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สอดคล้องกับแนวคิดของ Lee (อ้างถึงใน ธรรมนูญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548, หน้า 25) ได้เสนอว่า ความผูกพัน
ต่อองค์กรเป็นผลมาจาก ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร ความต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ
และความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรติ อรุณศรี (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้มีศักยภาพสูง Talent (Future Leader) บริษัท เบทาโกร
จำกัด (มหาชน) พบว่า องค์กรต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นวลนุ่น

(2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานธนารักษ์พื้นที่ พังงา พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา

2.6 ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล บุคลากรยังไม่ได้มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพในสายอาชีพอย่างเพียงพอและทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวดี ทองรักษ์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษา กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล โอกาสก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาบุคลากร รางวัลการตอบแทน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และความมั่นคงในสายอาชีพ ส่งผลให้บุคลากรมีความภูมิใจในตนเอง รวมทั้งมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามระดับส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

2.7 การโอนย้ายของบุคลากร ทำให้ขาดความต่อเนื่องของการถ่ายทอดองค์ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน เนื่องจากงานด้านกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุเป็นงานที่มีความหลากหลายและต้องรอบรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับที่ดินหลายฉบับ ส่งผลให้เสียเวลาในการเริ่มเรียนรู้งานใหม่ สอดคล้องกับแนวคิด Robbins (2005, p. 79 - 80 อ้างถึงใน ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล 2560, หน้า 20) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสถานะที่บุคลากรผูกพันตนเองเข้ากับองค์กรและเป้าหมายขององค์กร โดยมีความปรารถนาและพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชชญา พึ่งโต (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรประเภท ลูกจ้างเหมาบริการในหน่วยราชการ กรณีศึกษา : เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว สำนักงาน ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงจรรยาบรรณบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร คือ การยึดมั่นอยู่กับองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กร

3. ข้อเสนอแนะ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร กองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

3.1 ควรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อเนื่องทุกปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรัก ความสามัคคี ลดช่องว่างระหว่างช่วงวัย มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน และเสริมสร้างการทำการเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวดี ทองรักษ์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษา กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันของบุคลากร โดยควรมีการจัดกิจกรรมเสริม นอกสถานที่ที่เน้นสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นหลัก

3.2 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการภายในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความรู้ พัฒนาและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรของกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชชญา พึ่งโต (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรประเภท ลูกจ้างเหมาบริการในหน่วยราชการ กรณีศึกษา :

เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว สำนักงาน ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยควรจัดให้มีการอบรมเพื่อยกระดับความสามารถในทักษะที่จำเป็น และมีกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพในหน่วยงานและเครือข่ายในการปฏิบัติงาน

3.3 ผู้บริหารจะต้องสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยมีการสื่อสารสม่ำเสมอ สร้างวัฒนธรรมที่เป็นแรงจูงใจ ให้รางวัลหรือแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ ช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ สนับสนุนเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชญา พึ่งโต (2562) ได้การศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรประเภท ลูกจ้างเหมาบริการในหน่วยราชการ กรณีศึกษา : เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว สำนักงาน ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำในหน่วยงานควรเป็นที่เชื่อมั่น และดูแล ปกป้อง ฟังพาได้ ของเจ้าหน้าที่ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ หน่วยงานควรมีแผนความก้าวหน้าในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตกับเจ้าหน้าที่ ควรมีระบบการเลือกสรร การจ้าง และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม ควรมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่จำเป็น

3.4 ควรมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเปลี่ยนจากงานยากให้เป็นงานง่าย โดยการพัฒนาระบบงานด้านกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ สอดคล้องกับงานวิจัย ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548) ได้การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7 ได้ข้อเสนอแนะการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ ควรจัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่ เพื่อถ่ายทอดนโยบาย และความรู้ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหน้าที่การทำงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาบุคลากรควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่พัฒนาองค์ความรู้ เพิ่มทักษะ ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์รวมถึงแนวทางวิธีปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งจัดให้มี กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรัก ความสามัคคี ลดช่องว่างระหว่างช่วงวัย มีทัศนคติ ค่านิยม และมีวัฒนธรรมร่วมกัน

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญการจัดการความเครียดและความกดดันในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลต่อสภาพจิตใจของบุคลากรภายในองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น จัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ มีอุปกรณ์ครบครัน กำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน ส่งเสริมการทำงานแบบ Work Life Balance เป็นต้น

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่าง Generation ของแต่ละช่วงวัยการทำงานที่มีความแตกต่างกันในองค์กร และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัด กรมธนารักษ์ ครอบคลุมทั้งส่วนกลางและภูมิภาค

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาภรณ์ นวลนุ่น. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงาน
ธนาคารพื้นที่พังงา. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กิริติ อรุณศรี. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้มีศักยภาพสูง Talent (Leader) บริษัท เบทาโกร
จำกัด (มหาชน). งานสารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ,
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จักรภพ ศรีมนี. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- จิตพรณ สุตสม. (2565). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ
กรมธนารักษ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐชญา พึ่งโต. (2562). ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรประเภทลูกจ้างเหมาบริการ ในหน่วยราชการ กรณีศึกษา
: เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่
กรุงเทพมหานคร 7. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิรมล กิตติกุล. (2548). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย
(จำกัด). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏวชิรญาณบุรี.
- รัฐศิริพันธ์ วัจนานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เรวดี ทองรักษ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษาของวิเคราะห์และประเมิน
สถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. การค้นคว้าอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง
มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ดุษฎี
นิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิรินกุล บุญมา. (2557). ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลสงฆ์. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อิทธินันท์ สันเท็ด. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศีษศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.