



**การศึกษาแนวทาง
การสร้างความรู้คู่พินต่องค์กรของบุคลากร
สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**



**กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน
กันยายน 2567**



รายงานผลงานการศึกษาวิจัย

เรื่อง

การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โดย

นางสาวมณีนุช	จันทร์ศรี
นางสาวสุกฤตา	อนันตภักดิ์
นางสาวพรรัชชล	ทองสองแก้ว
นางสาวศิริพร	แซ่เตีย
นางสาวนภัทรธมณต์	เนาวบุตร

กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คำนำ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักบริหารกองทุน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้
จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ศึกษาระดับความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน และเพื่อเสนอแนวทางการสร้างความ
ผูกพันต่อองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักบริหารกองทุน และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
โดยจะนำผลการศึกษาดังกล่าว มาใช้ในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น
เพื่อให้บุคลากรมีความรักใคร่ สามัคคีปรองดอง ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ความสำเร็จ
ของงานต่อไป

สำนักบริหารกองทุน ใคร่ขอแสดงความขอบคุณต่อบุคลากรภายในสำนักบริหารกองทุน
ทุกกลุ่มงาน ที่ให้ความร่วมมือและให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลต่าง ๆ อย่างดียิ่ง ส่งผลให้
การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คณะผู้ศึกษา
กันยายน 2567

บทคัดย่อ

ในการศึกษาเรื่อง “การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักบริหารกองทุน และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสำนักบริหารกองทุน ประกอบด้วย 8 กลุ่ม 1 ฝ่าย เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 73 คน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากพฤติกรรมของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เกิดขึ้นจริง สามารถอธิบายโดยการพรรณนาแสดงรายละเอียดที่เป็นจริง

ผลการศึกษาพบว่า

ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี มีรายได้อยู่ที่ 15,001-25,000 บาท จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน พบว่าโดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

1. การส่งเสริมการปรึกษาหารือร่วมกันในด้านการปฏิบัติงานของสำนักบริหารกองทุน การสะท้อนปัญหาอุปสรรค
2. การสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้งานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในส่วนภูมิภาค
3. สนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้มีความตั้งใจในการทำงาน
4. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้มีความเหมาะสม
5. การสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย มีองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับงาน
6. จัดทำแผนกิจกรรมการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร โดยกำหนดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย เพื่อช่วยเติมเต็มการเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กรให้แน่นแฟ้น

Abstract

In the study of “Study of guidelines for building organizational commitment among personnel of the Fund Management Office. Agricultural Land Reform Office Fiscal year 2024” this time the objectives are 1) to study basic information of personnel working in the Fund Management Office, 2) to study the level of organizational commitment of personnel working in the Fund Management Office, and 3) to propose guidelines for building organizational commitment. The population used in the study is personnel in the Fund Management Office, consisting of 8 groups, 1 department. Data were collected using an online questionnaire via Google Forms. There were a total of 73 people responding to the questionnaire. This was a quantitative study. (Quantitative Research) From the behavior of the respondent's personnel and the actual environment within the organization. Can be explained by depicting details that are true.

The results of the study found that

Basic information of personnel working in the Fund Management Office are more female than male Age range 36-45 years, have an income of 15,001-25,000 baht Graduated with a bachelor's degree Has a role and duty as a worker, working status as a civil servant Has a period of service less than 5 years

The level of commitment to the organization of personnel working in the Fund Management Office was found to be overall at a high level of commitment among personnel. When considering each aspect in descending order, it was found that the commitment to the organization of personnel working in the Fund Management Office In terms of willingness to work for the organization, it is ranked number 1 at the highest level. Next is confidence and acceptance of the organization's goals. And the last sequence is the need to maintain membership in the organization.

Guidelines for building organizational commitment

1. Promoting joint consultation on the operations of the Fund Management Office. Reflection on obstacles.
2. Supporting personnel to learn about the work of the Provincial Agricultural Land Reform Fund.
3. Support fair performance evaluation. to be appropriate for the assigned job in order to stimulate and motivate people to work.
4. Arrangement of the working environment, tools, equipment, and various technologies necessary to perform the job appropriately.
5. Supporting personnel to have a variety of work skills Have knowledge appropriate to the job.
6. Create a plan for activities to strengthen organizational bonds. By specifying a variety of activities to help strengthen unity in the organization.

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญรูปภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1 - 3
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4- 16
2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	4
2.1.1 ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกองค์กร	4
2.1.2 ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกองค์กร	7
2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	8
2.3 แนวคิด ทฤษฎี ความผูกพันต่อองค์กร	10
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	16
บทที่ 3 ระเบียบ วิธีการวิจัย	17-20
3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	17
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	18
3.3 ขั้นตอนการศึกษา	19
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	20
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	20
บทที่ 4 ผลการศึกษา	22-30
4.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักบริหารกองทุน	22
4.2 ผลการศึกษา	23
4.2.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรของสำนักบริหารกองทุน	23
4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน	26
4.2.3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	33-34
5.1 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย	33
5.2 ข้อเสนอแนะทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน	34
5.2.1 องค์ประกอบในการกำหนดแนวทางการสร้างความผูกพันองค์กร	34
5.2.2 แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน	34
บทที่ 6 บทสรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ	38-39
6.1 สรุปผลการศึกษา	38
6.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน	38
6.1.2 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านประสบการณ์ของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน	38
6.1.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน	39
6.2 ข้อเสนอแนะ	40
6.2.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย	40
6.2.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเชิงนโยบาย	41
บรรณานุกรม	42 - 45
ภาคผนวก	46 - 48
1. บันทึกขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	
2. แบบประเมินการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนบุคลากรในสำนักบริหารกองทุน (ส่วนกลาง)	17
2	ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	24
3	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน	27
4	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความท้าทายของงาน	27
5	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน	28
6	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความผลย้อนกลับของงาน	28
7	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจขององค์กร	29
8	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	29
9	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร	30
10	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านความคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองต่อองค์กร	30
11	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	31
12	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	31
13	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	32

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow	11
2	ตัวแบบความผูกพันต่อองค์กรของ Burke	12
3	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	16
4	โครงสร้างองค์กรสำนักบริหารกองทุน	22

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2519 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2532 มาตรา 9 ให้จัดตั้งกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ขึ้นในกระทรวงการคลัง ประกอบด้วย เงินและทรัพย์สินตามมาตรา 10 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายเพื่อการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม รายได้ที่ ส.ป.ก. ได้รับจากการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้นำส่งเข้าบัญชีกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน การใช้จ่ายเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้กระทำได้เฉพาะการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง ให้กระทรวงการคลังเป็นผู้เก็บรักษาเงิน และเบิกจ่ายเงินจากกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน (สบท.) ภายใต้การกำกับดูแลของ ส.ป.ก. มีภารกิจหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม การจัดหารายได้และพัฒนาแหล่งทุน เพื่อให้มีเงินทุนหมุนเวียนเพียงพอ สำหรับสนับสนุนการดำเนินงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม นอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการวิเคราะห์โครงการต่าง ๆ ที่มาขอใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม การตรวจสอบติดตามการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพิ่มการสนับสนุนการดำเนินงาน รวมทั้งการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนางานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยจากแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักบริหารกองทุน ด้านที่ 3 การบริหารจัดการกองทุนและบุคลากร ได้กำหนด แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การศึกษาวิจัย การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เป้าหมายผลการศึกษา จำนวน 1 ฉบับ/เล่ม ประกอบกับบันทึกข้อตกลง การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2567 ด้านที่ 4 การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ 4.1 การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ได้มีการบริหารความเสี่ยงขององค์กร โดยระบุความเสี่ยงของการศึกษาวิจัยการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม อยู่ระดับความเสี่ยงปานกลาง กลุ่มที่รับผิดชอบ ได้แก่ กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน (กตผ.)

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาข้อมูลในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมา (2564 – 2566) บุคลากรภายในสำนักบริหารกองทุน ได้มีการขออนุญาต ย้าย หรือลาออก ไปอยู่หน่วยงานอื่นจำนวนมากหลายอัตราอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานของสำนักบริหารกองทุนขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากขาดผู้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง การถ่ายทอดงาน การดำเนินงานจึงไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรขาดความรักใคร่ ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยทำให้องค์กรดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กร จึงมีผลต่อการเพิ่มผลงาน ความพึงพอใจ และการคงอยู่ขององค์กรต่อไป

ผู้ศึกษาวิจัย จึงมีแนวคิด ที่จะศึกษาเกี่ยวกับ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารกองทุน โดยรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรเกี่ยวกับ ผลการสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กร ผสานกับแนวคิด ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และตัวแบบความผูกพันต่อองค์กรของ **Burk** เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้อง กับบริบทของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อสำนักบริหารกองทุนมากขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี และความพึงพอใจ ที่จะร่วมงานกันตามภารกิจหน้าที่ของสำนักบริหารกองทุน ข้อมูลต่าง ๆ จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ยังสามารถนำมาปรับปรุง และพัฒนา กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการโยกย้าย หรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ รวมทั้งการลาออกของบุคลากร และจะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจ มุ่งมั่น ทำงานให้สำนักบริหารกองทุน ได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกร ในเขตปฏิรูปที่ดิน ตามเจตนารมณ์ของ ส.ป.ก. ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน
- 2.3 เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักบริหารกองทุน และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.3 ขอบเขตในการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีกลุ่มประชากรของบุคลากร ใน สบท. ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 กลุ่ม 1 ฝ่าย จำนวน 73 คน ดังนี้

- (1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- (2) กลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน
- (3) กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน
- (4) กลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน
- (5) กลุ่มที่ดินและผลประโยชน์
- (6) กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน
- (7) กลุ่มตรวจสอบบัญชี
- (8) กลุ่มบริหารสินเชื่อ
- (9) กลุ่มระบบข้อมูลกองทุน

1.4 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

- (1) องค์กร หมายถึง สำนักบริหารกองทุน (สบท.)
- (2) หน่วยงาน หมายถึง กลุ่ม/ฝ่ายที่สังกัด ภายใน สบท.
- (3) บุคลากร หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกองทุน และข้าราชการในระดับปฏิบัติการ จนถึงระดับตำแหน่งประเพณีวิชาการที่ปฏิบัติงานภายในสำนักบริหารกองทุน

(4) ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน

(5) ระดับความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความต้องการดำรงชีวิตหรือการอยู่รอด ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายอย่างเพียงพอ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ความต้องการด้านสังคมและความรักหรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการการยกย่อง เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

(6) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จาก ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

(7) แนวทางสร้างความผูกพันองค์กร หมายถึง การเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการสร้างความผูกพันในองค์กร

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อที่จะนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางการสร้างความเข้าใจและความแตกต่างภายในองค์กร เพื่อมาปรับใช้ให้เข้ากับ นโยบาย/แผนงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักบริหารกองทุน (สบท.) ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีที่สุดในภายใต้ความแตกต่างและความกดดันขององค์กรในยุคปัจจุบัน และอาจยังมีประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ในการพัฒนาและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่บุคลากรใน สบท. ต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “ เรื่อง การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ” ในครั้งนี้ ได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
5. กรอบแนวคิด

2.1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ไว้หลากหลาย ซึ่งจัดกลุ่มความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้ 2 กลุ่ม ใหญ่ คือ

2.1.1 ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกองค์กร คือ ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกองค์กร มีนักวิชาการกลุ่มที่มองว่าความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กร จะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงาน และการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการที่ให้ความหมายและแนวคิดที่สำคัญ ได้แก่

Buchanan II (1974, p. 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน
- 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตน อย่างเต็มที่
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกรัก และผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977, p. 46) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงาน

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานอย่างแน่วแน่ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้าย หรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Steers and Porter (1979, pp. 303-304) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนหนึ่ง ใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational attachment) ประกอบด้วย

1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational attachment, Organizational memberships) ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร มีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3) การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational attachment process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

Mowday, Steer and Lyman (1982, p. 27) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจจะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่สถานะที่ดีขึ้น

Wilson (2010) กล่าวถึง ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความทุ่มเทอย่างสุดความสามารถในการทำงาน มีการเชื่อมโยงกับผลการทำงานและเป้าหมายขององค์กร

Dunham, Gibe and Castanba (1994, p. 370) ได้สรุปความหมาย ตามทัศนะของ Meyer ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร

2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กร โดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532: 20) ได้นิยาม ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นการเน้นพฤติกรรม ที่แสดงออกมาของสมาชิกขององค์กร มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กร และพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ เนื่องจาก ได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกจากองค์กร

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2553) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติ ที่สะท้อนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับองค์กร มองว่าตนเองเป็นสมาชิกที่แท้จริง ขององค์กร และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่างจะมองว่าตน เป็นเหมือนคนภายใน มีความไม่พอใจในสิ่งต่างๆ และไม่คิดว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาว

จิระจิตต์ รากา (2525: 52) ได้สรุปความหมายของคำว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะ “อยู่” และไม่ยอม “ไป” จากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือ สิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กร มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวชี้ที่เห็นได้ชัด คือ

1) ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์กร อาจจะเป็นเพราะว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียสละที่จะต้องออกไปจากองค์กร เช่น ผลตอบแทนในรูปเงินเดือน สวัสดิการความก้าวหน้า

2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร เพื่อดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมาย ขององค์กร

3) ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน คือ ความพอใจในงานที่ทำและต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จ หุ่นเทแรงกายแรงใจเพื่อให้งานสำเร็จ

สนธยา เรือนปัญญา (2548 : 14-15) ได้สรุปความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการของบุคคล ที่จะมีส่วนร่วม ในการทำงานให้หน่วยงาน หรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ และพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจ อย่างเต็มความสามารถที่มี เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสภาพ ความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

Charles (2006) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า คือ ระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้ สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึง ความผูกพันในงาน ได้แก่

1) ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมาย และความภูมิใจ ซึ่งทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2) วิธีการ (Tower, 2007) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุนเครื่องมือ และ อุปกรณ์จากองค์กร เพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธนนันท์ ทะสุใจ (2547 : 9) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความหมายของ ความผูกพันที่เน้นด้านพฤติกรรมการแสดงออก ของสมาชิก ในองค์กร เป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียว มีความจงรักภักดี และต้องการที่จะดำรงอยู่ เป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้สำเร็จ

2.1.2 ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร ในรูปของทัศนคติของสมาชิกในองค์กร ว่าตนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในการทำงานสอดคล้องกับองค์กร และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป นักวิชาการได้ให้ความหมาย และแนวคิดที่สำคัญ เช่น

Luthans (1992, p. 124) ได้ให้ความหมาย ของความผูกพันองค์กรว่าเป็นเรื่องของ ทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กร บรรลุผลสำเร็จและความเจริญรุ่งเรือง

Porter et al (1974: 604) ให้ความหมาย ของความผูกพันองค์กรว่าเป็น ความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานและองค์กร รวมไปถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคล ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

Cherrington (1994, p. 296) ได้กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กร เป็นการตีค่างาน แสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรและต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์กรมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงในองค์กรและผู้ถูกต้องย้าให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ หรือความสำเร็จขององค์กร จะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์กรสูงตามไปด้วย ความผูกพันกับองค์กร มี 2 แบบ ดังนี้

1) ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผลได้ผลเสียก่อน (**Calculative commitment**) เป็นความผูกพันกับองค์กรที่เกี่ยวข้องเนื่องไว้ด้วยการให้ค่าตอบแทน

2) ความผูกพันที่เกิดจากขวัญ (**Morale commitment**) เป็นความผูกพัน ของบุคคลกับองค์กร บนพื้นฐานของแนวคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971 :554; อ้างถึงใน กาญจนา บุญเพลิง, 2552 :58) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล พิจารณาการลงทุน (**Investment**) ในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่ ได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลัง แรง ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้สูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่สูญเสียไปกับการลงทุนนั้น จะส่งผลตอบแทนคืนมา อันอาจจะเป็นโอกาสที่จะไปในรูปแบบของระดับอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษหรือการได้รับสิ่งตอบแทนในรูปแบบของเบี้ยบำนาญ ค่ารักษาพยาบาลสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานดังกล่าว มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ผู้ได้ลงทุนน้อยกว่า ดังเช่น อายุนานในองค์กรน้อยมีระดับตำแหน่งต่ำกว่า

Sheldon (1971, p. 143) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวกทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเกิดเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

Baron (1986, pp. 162-163) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน

อุทัย เลาหวิเชียร และวรเดช จันทรศร (2531, หน้า 302 อ้างถึงใน ภาสกรเนตรทิพย์วัลย์, 2548, หน้า13) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกขององค์กรอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร เพื่ออุทิศเวลา และกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงาน กับยินยอมปฏิบัติตามปทัสถานและค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากทัศนะ ของนักวิชาการที่ได้นำเสนอมานี้ สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นในเชิงบวก โดยมีการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร พร้อมทุ่มเทความสามารถ ความพยายาม ยินดีเสียสละมุ่งมั่น ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย เป็นการแสดงออกในรูปแบบของความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความต่อเนื่องและพัฒนางานของตนเพื่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดงานที่ได้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดี กว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องอื่น ๆ อีก ดังนี้

พรณี ศิริวุฒิ (2547 : 28) ได้สรุป ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุม สามารถสะท้อนให้เห็นผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานนั้น สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลทำงานในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นความผูกมัดบุคคลในองค์กร รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กร มีความมั่นคงกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นอย่างช้าก็ตามแต่มีความคงอยู่สูง

3) ความผูกพันเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดี กว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์กรร่วมกันนั่นเอง

4) ตัวเชื่อมโยงระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกในองค์กร ให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร จนทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

5) เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลขององค์กร

6) พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรสืบไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

เรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549 : 22) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ

- 1) ก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน
- 2) ช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้ง
- 3) เป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น
- 4) ขจัดการป้องกันตนเอง
- 5) ลดความเห็นแก่ตนเอง
- 6) สร้างระบบการสื่อสารที่ดี

วนิดา ทองเกลี้ยง (2548 : 51) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรจงรักภักดี และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า โดยทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง

อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549 : 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์กร กล่าวคือ องค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาและสร้างความผูกพันที่เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพ

ภรณ์ กิริติบุตร (2529, หน้า 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนี้ คือ

- 1) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
- 2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
- 3) เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร ให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
- 4) บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

Bruce (1974) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญ ดังนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนาย จำนวนการเข้า-ออก จากงานของบุคลากร
- 2) ความผูกพันในองค์กรเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพัน เนื่องจาก มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ในการเป็นเจ้าของ และสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้
- 3) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความผูกพันต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะคิดว่าสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร
- 4) พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง มีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

5) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดแรงกระตุ้นจากภายนอก ที่ไม่สามารถควบคุมได้จากการที่บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร

6) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ชี้วัดถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร
บุชานัน (Buchanan, 1974 :533) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากราชการ ของสมาชิกขององค์กรได้ดี กว่าความพึงพอใจในงาน เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรของตนเองนั่นเอง และยังเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

สูกานดา ศุภคตีสันต์ ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าพนักงานในองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1) อัตราการขาดงาน (Absenteeism) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและส่งผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีอัตราการขาดงานต่ำหรือไม่ค่อยขาดงาน ส่วนผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จะขาดงานเป็นประจำ

2) อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะลาออกน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน และมีแนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กรนานกว่า

3) การปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร เต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยนำไปสู่ความพยายาม และมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

จากแนวคิด ของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร สำคัญอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิด ทฤษฎี ความผูกพันต่อองค์กร

2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎี Maslow (Maslow hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์ มองว่าความต้องการของมนุษย์ มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือการอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ซึ่งจำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ องค์กรจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย โดยการตอบสนองอาจจะออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทน หรือการจัดสวัสดิการ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs)

เป็นความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น ความเป็นอยู่ปลอดภัยไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการทำร้าย การคุกคามเสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมีหน้าที่การงานรายได้ที่มั่นคงสม่ำเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ ซึ่งหมายถึง พนักงานทุกคนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคง และปลอดภัย ในหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs)

หรือ ความต้องการด้านสังคมและความรัก (Social and Love Needs) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่มของครอบครัว ต้องการได้รับความใส่ใจและเป็นที่รักของเพื่อน การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความรักความอบอุ่น ควรพอใจโดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

ขั้นที่ 4 ความต้องการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการ การได้รับความนับถือ

ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนก็สามารถทำได้ ซึ่งควรพอใจ พนักงานโดยการยอมรับความสามารถ และให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมอบหมายให้ไปเข้าร่วมประชุม เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) เป็นความต้องการ

ที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียง กล่าวโดยสรุปคือ ความต้องการประสบความสำเร็จ และสมหวังในสิ่งที่ตนหวัง หรือ ต้องการให้ผู้บริหารจงใจพนักงานให้รู้ถึงความสำเร็จของตน เช่น การจัดโครงการพนักงานดีเด่น การมอบรางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน เป็นต้น



ภาพประกอบ 2.1 แสดงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow
(Maslow's hierarchy of needs)

จากภาพประกอบที่ 2.1 ข้างต้น ได้สรุปความหมายตามทฤษฎีความต้องการ ของ Maslow ตามลำดับขั้น ซึ่งสามารถแบ่งความต้องการออกได้ เป็น 2 ระดับ คือ

1) ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or acceptance needs)

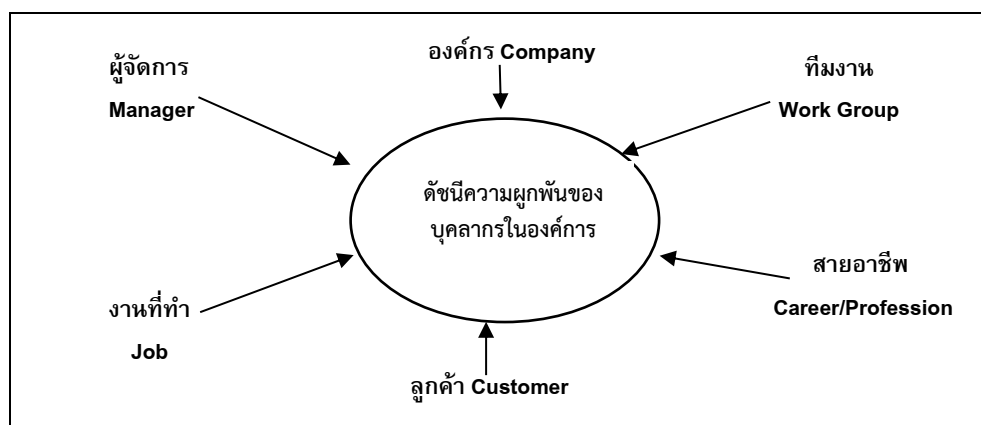
2) ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) (ความภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)

นอกจากนี้ จากรายงานในการศึกษา พบว่า ความต้องการยังขึ้นอยู่กับช่วงความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล (Person's career stage) ขนาดขององค์กรและทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ซึ่งยังไม่มีการระบุอย่างแน่ชัดว่า ความพึงพอใจในความต้องการในระดับหนึ่งจะลดความสำคัญ และเพิ่มความสำคัญของความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

2.3.2 ตัวแบบความผูกพันต่อองค์กรของ Burke

เป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ และมีแนวคิดที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร Burke พบว่า องค์กรต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จได้ ต้องเริ่มจากพนักงานในองค์กรต้องมีความผูกพันต่อองค์กร (Employee engagement & commitment) เพราะหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานส่งผลให้เกิดผลิตผล หรือบริการที่มีคุณค่า ลูกค้าพึงพอใจและรู้สึกจงรักภักดีต่อสินค้า การบริการและต่อองค์กร (Customer loyalty)

สิ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของ Burke มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์กร (Company) ผู้บริหาร (Manager) ทีมงาน (Work Group) งาน (The job) สายอาชีพ หรืออาชีพ (Career/profession) และลูกค้า (Customer) ทั้ง 6 สิ่งเรียกว่า Employee Engagement Index (EEI)



ภาพประกอบที่ 2.2 แสดงส่วนประกอบความผูกพันของพนักงาน (Engagement Components) แหล่งที่มา: Burke, 2003 *Employee Engagement* อ้างถึงในสุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549)

จากภาพประกอบที่ 2.2 สามารถสรุปส่วนประกอบของความผูกพันของพนักงานได้ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 6 ของ Burke มีประเด็นต่าง ๆ ในการวัดความผูกพันของบุคลากรรายละเอียด ดังนี้

1. องค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) ค่าตอบแทน/สวัสดิการ (Compensation/benefit) สินค้าบริการ (Product & services)
2. ผู้บริหาร ได้แก่ ความยุติธรรม (Fairness) ความสม่ำเสมอในการสนับสนุนช่วยเหลือ (Support consistency) และการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่พนักงาน (Feedback)
3. ทีมงาน ได้แก่ การให้ผลตอบแทนกลับแก่บุคลากร (Feedback) คุณภาพของงาน (Quality of work) ความร่วมมือร่วมใจ (Cooperation) และการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management)
4. งาน ได้แก่ ทรัพยากร หรือ เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน (Staff resources) ความท้าทายหรือโอกาสที่ได้จากการทำงาน (Challenge) ความเครียด (Sress) การมีส่วนร่วม (Involvement)
5. อาชีพ/วิชาชีพ ได้แก่ การได้รับการพัฒนา (Development) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Progression) สายอาชีพ Career/Profession company
6. ลูกค้า ได้แก่ การให้บริการลูกค้า (Customer orientation service) การตอบสนองความต้องการของลูกค้า (Meeting customer) และความสะดวกในการทำธุรกิจ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสมยสิริ มุลทองทิพย์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอด่านมะขามเตี้ย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอด่านมะขามเตี้ย จำนวน 150 คน โดยมี 5 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยา จำนวน 37 คน โรงเรียนนิวิฐราชบุรีอุปถัมภ์ จำนวน 17 คน โรงเรียนท่าเรือพิทยาคม จำนวน 15 คน โรงเรียนท่ามะกาปัญญศิริวิทยา จำนวน 11 คน และโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จำนวน 70 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอด่านมะขามเตี้ย โดยรวม บุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($X = 4.16$, $S.D. = 0.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ($X = 4.21$, $S.D. = 0.661$) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ($X = 4.23$, $S.D. = 0.601$) และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ($X = 4.04$, $S.D. = 0.562$) 76

เรืองอุไร โตประภากร ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 297 คน ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านการยอมรับ ในเป้าหมายขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่ หรือเป็นสมาชิกขององค์การตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านและรายข้อปรากฏผล ดังนี้ 1. ด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีความภาคภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ อยู่ในระดับปานกลาง 2. ด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ นโยบายขององค์กร โครงสร้างองค์กร การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความท้าทาย และมีอิสระในการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โอกาสความก้าวหน้า และการเจริญเติบโตในการทำงานและเอกลักษณ์ขององค์กร ทักษะที่มีต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสรรพากร ภาค 5 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการ ร้อยละ 63.6 มีความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีสัมพันธ์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตัวแปรที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรดีที่สุด และมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน ความมีอิสระในงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ทักษะต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกะยม กรุงเทพมหานคร พบว่า นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามความสำคัญ ดังนี้ ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ลักษณะงานที่หลากหลาย ผลป้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

มณฑนา ตูลยนิษกะ (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร ภาควิชาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 – 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายงานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะของงานปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพึงพอใจขององค์กร และด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังปรากฏในภาพที่ 2.3 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบ วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักบริหารกองทุน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ”
มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ศึกษาระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน และเพื่อเสนอแนวทางการสร้าง
ความผูกพันต่อองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักบริหารกองทุน และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรายละเอียดและขั้นตอน
การดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ประกอบด้วย ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกองทุน
ข้าราชการประเภทธึกวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ และชำนาญการพิเศษ รวมทั้งข้าราชการ
ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ข้าราชการ และอาวุโส ทั้งเพศชายและเพศหญิง แบ่งออกเป็น 8 กลุ่ม 1 ฝ่าย
รวมทั้งสิ้น 73 ราย ดังตารางที่ 3.1

หน่วยงานในสังกัดสำนักบริหารกองทุน (ส่วนกลาง)	จำนวนบุคลากร (ราย)
1. ฝ่ายบริหารทั่วไป	3
2. กลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน	10
3. กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน	9
4. กลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน	9
5. กลุ่มตรวจสอบบัญชีกองทุน	7
6. กลุ่มบริหารสินเชื่อ	7
7. กลุ่มที่ดินและผลประโยชน์	9
8. กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน	7
9. กลุ่มระบบข้อมูลกองทุน	12
รวม	73

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรในสำนักบริหารกองทุน (ส่วนกลาง) สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาวิจัย ครั้งนี้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน และเพื่อเป็นแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถแบ่งออก 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ส่วนงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้เป็นตัวเลือก (Force Choice)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (Likert:1961) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ซึ่งผู้ศึกษา ได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีความหมาย ดังต่อไปนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน หมายถึง	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด
มาก	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน หมายถึง	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน หมายถึง	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
น้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน หมายถึง	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน หมายถึง	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาใช้ข้อคำถามที่ได้มาจากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ มาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ได้นิยามความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับความคิดเห็น ในความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีความหมาย ดังต่อไปนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด
มาก	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
น้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 การแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สำหรับการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความเป็นจริง ของระดับความผูกพันต่อองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กร ใช้เกณฑ์การกำหนดช่วงความกว้างของข้อมูลแต่ละระดับ (แสงเดือน รักษาใจ, 2554, น. 23) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00 หมายถึง	มีระดับความเป็นจริงต่อระดับความผูกพัน หรือมีความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20 หมายถึง	มีระดับความเป็นจริงต่อระดับความผูกพัน หรือมีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40 หมายถึง	มีระดับความเป็นจริงต่อระดับความผูกพัน หรือมีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81 – 2.60 หมายถึง	มีระดับความเป็นจริงต่อระดับความผูกพัน หรือมีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80 หมายถึง	มีระดับความเป็นจริงต่อระดับความผูกพัน หรือมีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด

3.3 ขั้นตอนการศึกษา

(1) ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และวิธีสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) และ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ และความภักดีต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนด ข้อคำถามในแบบสอบถาม

(2) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้อำนวยการกลุ่มติดตามและประเมินผล เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และเหมาะสม

(3) นำเสนอแผนงานต่อผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม เพื่อขอความเห็นชอบแผนงานในการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(4) นำแบบสอบถาม ไปทำการทดสอบความเที่ยงตรงกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
สำนักบริหารกองทุน สังกัด สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

(5) จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form

(6) เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล และจัดทำรายงานผลการศึกษาวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย โดยรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่งข้อมูล ดังนี้

(1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูล
จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน (ส่วนกลาง) สังกัด สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม จำนวนทั้งหมด 73 คน ประกอบด้วย ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกองทุน ข้าราชการ
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ รวมทั้ง ข้าราชการประเภท
ทั่วไประดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และอาวุโส ทั้งเพศชายและเพศหญิง แบ่งออกเป็น 8 กลุ่ม 1 ฝ่าย
ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำหนังสือแจ้งหน่วยงานภายใน สบท. เพื่อขอความอนุเคราะห์ ข้าราชการ
และเจ้าหน้าที่ในสังกัดช่วยตอบแบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google
Form สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ลิงก์ <https://forms.gle/zFLZ55hikEdZtiw29> หรือ
สแกน QR Code

(2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ที่ได้จาก
บทความ ผลงานการวิจัย วารสารทางวิชาการ รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นข้อมูล
สนับสนุนข้อมูลปฐมภูมิให้ผลการศึกษาที่ได้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) มีดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะการจ้างงาน และแผนกที่สังกัด โดยใช้ค่าร้อยละ
(Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
สำนักบริหารกองทุน แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจ
ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความภาคภูมิใจใน
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
สำนักบริหารกองทุน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการ
การยกย่อง ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ด้านความต้องการความปลอดภัยหรือ
ความมั่นคง และด้านความต้องการทางร่างกาย โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งจะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Analysis) แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละของข้อมูลรวมกับการจัดหมวดหมู่ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักบริหารกองทุนที่สอดคล้องกับบริบทของสำนักบริหารกองทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

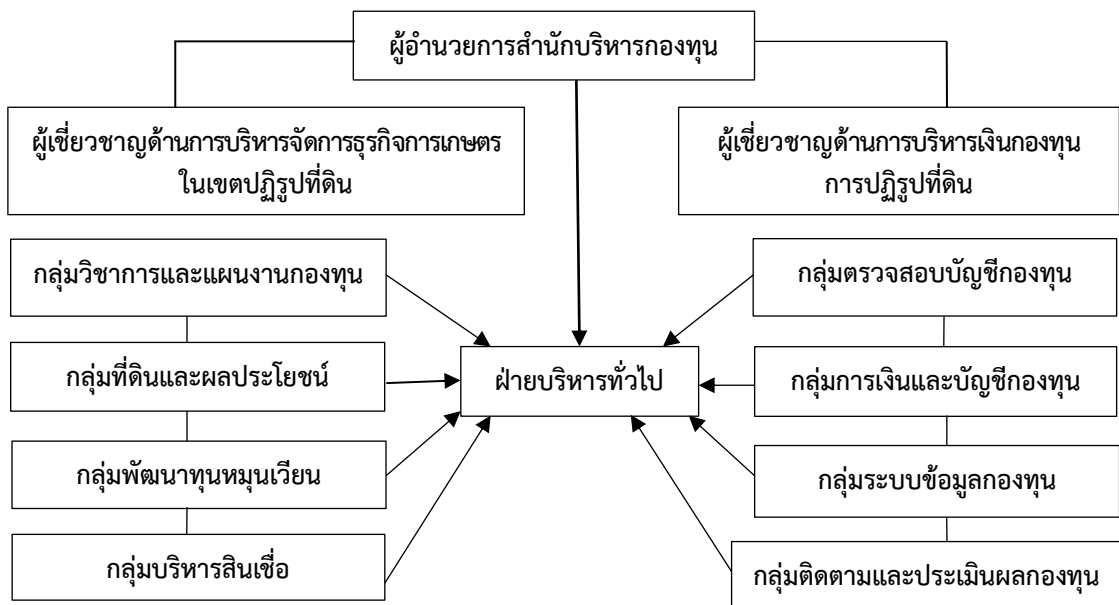
บทที่ 4

ผลการศึกษา

4.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักบริหารกองทุน

ประวัติความเป็นมา กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จัดตั้งขึ้นในกระทรวงการคลัง ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2519 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2532 ประกอบด้วย เงินและทรัพย์สิน ตามมาตรา. 10 ได้แก่ (1) เงินที่ได้รับจากงบประมาณแผ่นดิน (2) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่ได้รับจากรัฐบาล หรือจากแหล่งต่าง ๆ ภายในประเทศหรือต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ หรือบุคคลอื่น (3) เงินที่ได้รับจาก กองทุนสงเคราะห์เกษตรกร ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร และ (4) เงิน ดอกผล หรือ ผลประโยชน์ใด ๆ ที่ ส.ป.ก. ได้รับ เกี่ยวกับการดำเนินการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยรายได้ที่ ส.ป.ก. ได้รับจากการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้นำส่งเข้าบัญชีกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน และการใช้จ่ายเงินให้กระทำเฉพาะเพื่อการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตามระเบียบรัฐมนตรีกำหนด โดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง ให้กระทรวงการคลังเป็นผู้เก็บรักษาเงิน และเบิกจ่ายเงินจากกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และตามมาตรา 19 กำหนดให้คณะกรรมการ ปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย มาตรการ ข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการปฏิรูปที่ดินของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ตลอดจนการควบคุมการบริหารงานของ ส.ป.ก.

โครงสร้างองค์กรสำนักบริหารกองทุน ประกอบด้วย 8 กลุ่ม 1 ฝ่าย ดังนี้



ภาพประกอบที่ 4.1 โครงสร้างองค์กรสำนักบริหารกองทุน (ส่วนกลาง)

วิสัยทัศน์ “เป็นทุนหมุนเวียนชั้นนำ มุ่งมั่น สนับสนุนงานการปฏิรูปที่ดิน สร้างความมั่นคง และยั่งยืนให้เกษตรกร และสถาบันเกษตรกร”

วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายในการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

เป้าหมาย 1. เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ มีเพียงพอเพื่อใช้จ่ายในการปฏิรูปที่ดิน

2. ระบบการบริหารจัดการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการบริหารจัดการกองทุน

3. เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเอง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ของกองทุน แผนปฏิบัติ และมาตรการ ตลอดจนระเบียบ กฎเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับกองทุน

2. ศึกษาและวิเคราะห์โครงการ รวมทั้ง ให้บริการด้านสินเชื่อเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร เพื่อพัฒนารายได้ รวมทั้งติดตามประเมินผล

3. บริการเงินกองทุน สินทรัพย์ ระบบบัญชี ตรวจสอบและติดตามเงินกองทุน เพื่อสนับสนุนเงินทุนแก่เกษตรกรให้มีประสิทธิภาพ

4. ศึกษา คำนวณ และวิจัย เพื่อพัฒนางานกองทุน

5. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัย “เรื่อง การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสำนักบริหารกองทุน (สบท.) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของสำนักบริหารกองทุน ประกอบด้วย 8 กลุ่ม 1 ฝ่าย โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ดำเนินการสำรวจ ในช่วงเดือน มิถุนายน 2567 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 73 คน คิดเป็นร้อยละ 92 % โดยผู้ศึกษาวิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 4.2.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน

ส่วนที่ 4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน

ส่วนที่ 4.2.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน

ส่วนที่ 4.2.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน

โดยจำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไปส่วนบุคคล เป็นจำนวนร้อยละ ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร สบท. ที่ได้ทำการสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด (กลุ่ม/ฝ่าย) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ และร้อยละ จำนวนบุคลากร จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

เพศ	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ชาย	9	12.3
หญิง	64	87.7
รวม	73	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 87.7 และเพศชาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3

ตารางที่ 4.2. ค่าความถี่ และร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
- ต่ำกว่า 25 ปี	1	1.4
- 25 – 35 ปี	26	35.6
- 36 – 45 ปี	32	43.8
- 46 – 55 ปี	10	13.7
- มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป	4	5.5
รวม	73	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 36–45 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมา มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 มีอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

ตารางที่ 4.3 ค่าความถี่ และร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2	2.7
- ปริญญาตรี	52	71.2
- ปริญญาโท	16	21.9
- สูงกว่าปริญญาโท	1	1.4
- อื่น ๆ	2	2.7
รวม	73	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาโท

จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 จบการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 จบการศึกษาในระดับอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

ตารางที่ 4.4 ค่าความถี่ และร้อยละจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
- ต่ำกว่า 15,000 บาท	3	4.1
- 15,001 – 25,000 บาท	49	67.1
- 25,001 – 35,000 บาท	5	6.8
- 35,001 – 45,000 บาท	8	11
- 45,001 – 50,000 บาท	4	5.5
- มากกว่า 55,001 บาท ขึ้นไป	4	5.5
รวม	73	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001–25,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 35,001-45,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 25,001-35,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 45,001-50,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ตารางที่ 4.5 ค่าความถี่ และร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
- น้อยกว่า 5 ปี	32	43.8
- 6 – 10 ปี	10	13.7
- 11 – 15 ปี	16	21.9
- 16 – 20 ปี	7	9.6
- 21 – 25 ปี	2	2.7
- มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	6	8.2
รวม	73	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 16-20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21-25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตารางที่ 4.6 ค่าความถี่ และร้อยละ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
- ข้าราชการ	43	58.9
- พนักงานกองทุน	27	37
- ลูกจ้างชั่วคราว	3	4.1
รวม	73	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบริหารกองทุน มีสถานภาพการทำงานส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมา มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานกองทุน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 37 และมีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ตารางที่ 4.7 ค่าความถี่ และร้อยละ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (กลุ่ม/ฝ่าย)

หน่วยงานที่สังกัด (สบท.)	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3	4.1
- กลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน	10	13.7
- กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน	9	12.3
- กลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน	9	12.3
- กลุ่มที่ดินและผลประโยชน์	9	12.3
- กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน	7	9.6
- กลุ่มตรวจสอบบัญชี	7	9.6
- กลุ่มบริหารสินเชื่อ	7	9.6
- กลุ่มระบบข้อมูลกองทุน	12	16.4
รวม	73	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใน สบท. ส่วนใหญ่สังกัด กลุ่มระบบข้อมูลกองทุน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 รองลงมา สังกัดกลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ซึ่งมี 3 กลุ่มที่มีจำนวนบุคลากรในสังกัดจำนวนเท่ากัน ได้แก่ กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน จำนวน 9 คน กลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน จำนวน 9 คน และกลุ่มที่ดินและผลประโยชน์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 เท่ากัน และมี 3 กลุ่มที่มีจำนวนบุคลากรในสังกัดเท่ากัน ได้แก่ กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน จำนวน 7 คน กลุ่มตรวจสอบบัญชี จำนวน 7 คน และกลุ่มบริหารสินเชื่อ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 เท่ากัน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ส่วนที่ 4.2.2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน

โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านของลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน

สำนักบริหารกองทุน จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน 2) ด้านความท้าทายของงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) ด้านผลย้อนกลับของงาน 5) ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร 6) ด้านความพึงพอใจขององค์กร 7) ด้านทัศนคติต่อเพื่อร่วมงานและองค์กร 8) ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร 9) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กร โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรในสำนักบริหารกองทุน จำแนกตามระดับความคิดเห็นของมีความมีอิสระในการทำงาน ดังนี้

ความอิสระในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.78	0.69	มาก
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเลือกรูปแบบในการทำงานเอง	3.66	0.82	มาก
รวม	3.72	0.09	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.72$) โดยสามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.78$) รองลงมา หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเลือกรูปแบบในการทำงานเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.66$) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่ สามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรใน สบท. จำแนกตามระดับความคิดเห็นของความท้าทายของงาน ดังนี้

ความท้าทายของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านทำอยู่ต้องทำให้ท่านกระตือรือร้นตลอดเวลา	4.15	0.76	มาก
2. ท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่ และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา	4.29	0.63	มากที่สุด
3. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากก็สามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ	4.03	0.71	มาก
รวม	4.16	0.07	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความท้าทายของงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$) และเมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า บุคลากรสำนักบริหารกองทุน มีระดับความสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}=4.29$) รองลงมา งานที่ท่านทำอยู่ต้องทำให้ท่านกระตือรือร้นตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากก็สามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่ สามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรในสำนักบริหารกองทุน
จำแนกตามระดับความคิดเห็นของด้านความร่วมมือในการทำงาน ดังนี้

ความร่วมมือในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้	3.93	0.79	มาก
2. ท่านทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่องานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.33	0.67	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าตนมีส่วนร่วมที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ	4.07	0.71	มาก
รวม	4.11	0.07	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความร่วมมือในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11$) และเมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า บุคลากรสำนักบริหารกองทุนมีความทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่องานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.33$) รองลงมา ท่านคิดว่าตนมีส่วนร่วมที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.93$) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักบริหารกองทุนส่วนใหญ่ พร้อมทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่องานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรในสำนักบริหารกองทุน
จำแนกตามระดับความคิดเห็นของด้านผลย้อนกลับของงาน ดังนี้

ความผลย้อนกลับของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสทราบผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	4.03	0.69	มาก
2. การได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.95	0.68	มาก
3. ท่านได้รับการแจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง	4.16	0.78	มาก
4. ท่านพร้อมรับฟังข้อมูลย้อนกลับ	4.41	0.68	มากที่สุด
รวม	4.14	0.06	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีผลย้อนกลับของงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.14$) และเมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า บุคลากรใน สบท. มีระดับของการพร้อมรับฟังข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}= 4.41$) รองลงมา ท่านได้รับการแจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$) ท่านมีโอกาสทราบผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.95$) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักบริหารกองทุนส่วนใหญ่ พร้อมที่จะรับฟังข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานของตน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรในสำนักบริหารกองทุน
จำแนกตามระดับความคิดเห็นของด้านความพึงพึงได้ขององค์กร ดังนี้

ความพึงพึงได้ขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เมื่อท่านมีปัญหาหน่วยงานสามารถให้ความช่วยเหลือได้	3.73	0.77	มาก
2. ท่านไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่นที่มีลักษณะของงาน ใกล้เคียงกัน	3.26	1.16	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรไม่ คุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ท่านอุทิศให้กับองค์กร	2.97	1.11	ปานกลาง
รวม	3.32	0.21	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพึงพึงได้ขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.32) และเมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า บุคลากรสำนักบริหารกองทุน เมื่อท่านมีปัญหาหน่วยงานสามารถให้ความช่วยเหลือได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.73) รองลงมา ท่านไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่นที่มีลักษณะของงานใกล้เคียงกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.26) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรไม่คุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ท่านอุทิศให้กับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.97) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักบริหารกองทุนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เมื่อมีปัญหาหน่วยงานสามารถให้ความช่วยเหลือได้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรในสำนักบริหารกองทุน
จำแนกตามระดับความคิดเห็นของด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ดังนี้

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี	4.27	0.87	มากที่สุด
2. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานได้	4.25	0.81	มากที่สุด
3. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	4.25	0.86	มากที่สุด
รวม	4.26	0.03	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.26) และเมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า บุคลากรสำนักบริหารกองทุน รู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.27) รองลงมา ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.25) และท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.25) เท่ากัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่ รู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรในสำนักบริหารกองทุน จำแนกตามระดับความคิดเห็นของความภาคภูมิใจต่อองค์กร ดังนี้

ความภาคภูมิใจต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กร	4.04	0.81	มาก
2. องค์กรที่ท่านทำงานเป็นหน่วยงานที่รู้จักแพร่หลาย	4.07	0.81	มาก
3. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีคนชมเชยองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	4.23	0.70	มากที่สุด
รวม	4.11	0.06	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน สบท. ส่วนใหญ่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร เกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11) และเมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า บุคลากรใน สบท. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีคนชมเชยองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.23) รองลงมา องค์กรที่ท่านทำงานเป็นหน่วยงานที่รู้จักแพร่หลาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.07) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.04) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรใน สบท. ส่วนใหญ่ มีความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีคนชมเชยองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรใน สบท. จำแนกตามระดับความคิดเห็นด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กร ดังนี้

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่าได้รับความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	3.77	0.94	มาก
2. ในหน่วยงานมีการสนับสนุนภารกิจงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน	3.96	0.75	มาก
รวม	3.87	0.13	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน สบท. ส่วนใหญ่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.87) และเมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า บุคลากรใน สบท. ในหน่วยงานมีการสนับสนุนภารกิจงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.96) รองลงมา ท่านคิดว่าได้รับความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.77) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรใน สบท. ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าในหน่วยงานมีการสนับสนุนภารกิจงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

ส่วนที่ 4.2.3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน สบท. จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยนำเสนอในรูปแบบของ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรใน สบท. จำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ดังนี้

ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	4.11	0.81	มาก
2. ท่านพอใจกับนโยบายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด	4.07	0.77	มาก
3. ท่านมักจะพูดกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของท่านทำงานดีมาก	3.82	0.89	มาก
4. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานของท่านอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงทันที	3.97	0.78	มาก
รวม	3.99	0.05	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) และเมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า บุคลากรใน สบท. มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) รองลงมา ท่านพอใจกับนโยบายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานของท่านอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงทันที อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมักจะพูดกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของท่านทำงานดีมาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรใน สบท. ส่วนใหญ่ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรในสำนักบริหารกองทุน จำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ดังนี้

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเท/พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.27	0.75	มากที่สุด
2. เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จท่านยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.26	0.82	มากที่สุด
รวม	4.27	0.05	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$) และเมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า บุคลากรสำนักบริหารกองทุน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$) รองลงมา เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จท่านยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน
จำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนี้

ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดจะเปลี่ยนงาน	3.22	1.17	ปานกลาง
2. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทำงานอย่างเต็มที่	4.55	0.62	มากที่สุด
3. ท่านมีความสุขกับการทำงานมาก	3.93	0.82	มาก
4. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้	4.12	0.74	มาก
รวม	3.96	0.23	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.96$) และเมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า บุคลากรสำนักบริหารกองทุน เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทำงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}= 4.55$) รองลงมา ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) ท่านมีความสุขกับการทำงานมาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.93$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านคิดจะเปลี่ยนงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}= 3.22$) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักบริหารกองทุนส่วนใหญ่ เมื่อได้รับมอบหมายงานจะทำงานอย่างเต็มที่

บทที่ 5

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัย “เรื่อง การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักบริหารกองทุน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567”
มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน
2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน 3) เพื่อเสนอ
แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักบริหารกองทุน และแนวคิด
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักบริหารกองทุน จำนวน 73 ราย
เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ซึ่งสามารถ อภิปรายผลได้ ดังนี้

5.1 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักบริหารกองทุน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรในสำนักบริหารกองทุนมีระดับ
ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและ
การยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อาจเนื่องมาจาก
บุคลากรสำนักบริหารกองทุนมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้รู้สึกเต็มใจที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
พร้อมปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ ทองยอดเกรียง (2559) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล งานวิจัยของ อีรวิจน์ หลวงศรีสงคราม (2559)
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ (บริษัท วัชรพลจำกัด) งานวิจัยของ
พงศ์ภัก วังเร็ว (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ และงานวิจัยของ นิราวรรณ พรหมกลีกร (2560) เรื่อง ความผูกพัน
องค์กรและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย
ของ อภิญา พิงฉิ่ง (2562) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน กรณีศึกษา : วิทยาลัย
ดุริยางค์ศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน อยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านความท้าทายของงาน
ด้านผลย้อนกลับของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน
มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน
เห็นว่า งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจำเป็นต้องใช้ความสามารถและความชำนาญหลายด้าน ประกอบกับ เป็นงานที่
ท้าทายแต่ยังขาดความมีอิสระภาพในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของ
องค์กร การทำงานมีหลายขั้นตอน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล (2559)
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์และ
งานวิจัยของ นิราวรรณ พรหมกลีกร (2560) เรื่อง ความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งพบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสำนักบริหารกองทุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กร ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร และด้านความพึงพอใจขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุนทำให้รู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ ส่งผลให้การดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราวรรณ พรหมกลีกร (2560) เรื่อง ความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งพบว่า ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

5.2 ข้อเสนอแนะทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน

5.2.1 องค์ประกอบในการกำหนดแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน

จากข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักบริหารกองทุน และบริบทของสำนักบริหารกองทุนในด้านหน้าที่และกิจกรรมของสำนักบริหารกองทุน รวมถึงการผนวกทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กับตัวแบบความผูกพันต่อองค์กรของ Burke สามารถสรุปเนื้อหาภาพรวมได้ ดังนี้

1) ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน และผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักบริหารกองทุน

ลักษณะของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 - 45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่เป็นผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก บุคลากรรู้สึกที่งานมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี พร้อมรับฟังและปรับปรุงแก้ไข มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ภาคภูมิใจในองค์กรและคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พอใจกับนโยบายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ทั้งนี้ สำนักบริหารกองทุนมีหน้าที่ความรับผิดชอบและกิจกรรมเพื่อการส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งต้องให้บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในสังกัดและมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมต่าง ๆ

2) บริบทของสำนักบริหารกองทุนในด้านหน้าที่ และกิจกรรมของสำนักบริหารกองทุน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ของกองทุน แผนปฏิบัติ และมาตรการ ตลอดจนระเบียบ กฎเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับกองทุน

2.2 ศึกษาและวิเคราะห์โครงการ รวมทั้งให้บริการด้านสินเชื่อเกษตรกร และสถาบันเกษตรกร เพื่อพัฒนารายได้ รวมทั้งติดตามประเมินผล

2.3 บริการเงินกองทุน สินทรัพย์ ระบบบัญชี ตรวจสอบและติดตามเงินกองทุน เพื่อสนับสนุนเงินทุนแก่เกษตรกรให้มีประสิทธิภาพ

2.4 ศึกษา ค้นคว้า และวิจัย เพื่อพัฒนางานกองทุน

2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

กิจกรรมการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมของสำนักบริหารกองทุน ประจำปี พ.ศ. 2567

(1) กิจกรรมประหยัดพลังงานและวัสดุสำนักงาน
(2) กิจกรรมจิตอาสา “แบ่งปันธารน้ำใจ เพื่อคนพิการ” ณ สถานสงเคราะห์บ้านคำมิลเลียน เพื่อเด็กพิการ

(3) กิจกรรม “ร่วมบุญ ร่วมใจ ยึดมั่นกตัญญู” เนื่องในวันมาฆบูชา และวันกตัญญูแห่งชาติ

(4) กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรม

(5) กิจกรรม No Gift Policy

(6) กิจกรรม สร้างจิตสำนึก ผูกเป็นนิสัย ด้วยกิจกรรม 5ส

(7) กิจกรรมประกาศรางวัล ขวัญใจกองทุน

(8) กิจกรรมประกาศรางวัล 5s Award

3) การผนวกทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กับตัวแบบความผูกพันต่อองค์กรของ Burke

ความต้องการ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ซึ่งจำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ องค์การจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย โดยการตอบสนองอาจจะออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทน หรือการจัดสวัสดิการ สอดคล้องกับการจัดการด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ

ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น มีความเป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการทำร้าย การคุกคามเสี่ยงภัยทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมีหน้าที่การงานรายได้ที่มั่นคงสม่ำเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ ซึ่งหมายถึง พนักงานทุกคนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับความยุติธรรมของผู้บริหาร ความสม่ำเสมอในการสนับสนุนช่วยเหลือ และความสะดวกเรื่องเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน

ความต้องการด้านสังคม และความรัก เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่ม ของครอบครัว ต้องการได้รับความใส่ใจ และเป็นที่รักของเพื่อน การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับความรักความอบอุ่น ควรจูงใจโดยการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาส

พบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจความสามัคคี การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ

ความต้องการได้รับความนับถือ ความมีชื่อเสียงเกียรติยศเพื่อทำให้เกิดความรู้สึก ภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนก็สามารถทำได้ดี ซึ่งควรจูงใจพนักงานโดยการยอมรับความสามารถ และให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมอบหมาย ให้ไปเข้าร่วมประชุม เป็นต้น ส่งผลต่อคุณภาพของงานซึ่งควรเป็นงานที่มีความท้าทาย หรือโอกาส ที่ได้จากการทำงาน

ความต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในสิ่งที่ตนหวัง หรือต้องการให้ผู้บริหาร จูงใจพนักงานให้รู้ถึงความสำเร็จของตน เช่น การจัดโครงการพนักงานดีเด่น การมอบรางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน เป็นต้น มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารผล การปฏิบัติงานและการได้รับการพัฒนา รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพ

5.2.2 แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน

1) จัดทำแผนกิจกรรมการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร โดยกำหนดกิจกรรม ที่มีความหลากหลาย รูปแบบและวัตถุประสงค์ของกิจกรรม ซึ่งมีทั้งกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เดิมและ กิจกรรมใหม่ ที่ช่วยเติมเต็มให้การเสริมสร้างความสามัคคีและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารกองทุน มีความครอบคลุมครบถ้วนสมบูรณ์มากขึ้น เช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม กิจกรรมการสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ กิจกรรมการเข้าค่ายธรรมะเพื่อความสุขของชีวิต และการทำงาน กิจกรรมพี่สอนน้องถ่ายทอดงานกองทุนฯ เป็นต้น

2) การส่งเสริมการปรึกษาหารือร่วมกัน ในด้านการปฏิบัติงานของสำนักบริหารกองทุน โดยจัดประชุมสำนักบริหารกองทุน ซึ่งนอกจากการติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่ม/ฝ่าย การสะท้อนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขงานแล้ว ควรเพิ่มประเด็นการเสนอ ความต้องการในการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกลุ่มงาน หรืองานที่รับผิดชอบภายในกลุ่มงาน ตามความ สมควรใจเพื่อการเรียนรู้งานของสำนักบริหารกองทุน อย่างรอบด้าน

3) การสนับสนุนให้บุคลากรส่วนกลาง เช่น ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน ได้ไปเรียนรู้งานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในส่วนภูมิภาค โดยอาจมีระยะเวลา 5 วันทำการ เพื่อเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ ให้แก่บุคลากร ส่วนกลางเกี่ยวกับงานของกองทุนฯ ในส่วนภูมิภาค มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เข้าใจถึงบริบท สภาพปัญหาและข้อจำกัด เพื่อนำมาปรับปรุง และแก้ไขการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกันทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

4) สนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับ มอบหมาย รวมทั้ง เสริมสร้างโอกาสความก้าวหน้าในเส้นทางการทำงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นจูงใจ ให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน มีความทุ่มเททำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มศักยภาพ และสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรรุ่นใหม่ได้พัฒนาตัวเอง และก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำทีมของการทำงาน อย่างเป็นลำดับขั้นต่อเนื่องไป

5) สนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย มีองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายโดยการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน เป็นการติดอาวุธให้แก่บุคลากรสำนักบริหารกองทุน ให้มีความมั่นใจ และสามารถปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) การจัดสภาพแวดล้อมเครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกและเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายของงานได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และผลงานมีคุณภาพที่ดี ช่วยลดระยะเวลาในการตรวจและแก้ไขงานให้หัวหน้างาน เพื่อมีเวลาในการคิดระบบหรือวางแผนการจัดเก็บเอกสารข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติ การดำเนินงานของกลุ่มให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 6

บทสรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาจากพฤติกรรมของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เกิดขึ้นจริง สามารถอธิบายโดยการพรรณนาแสดงรายละเอียดที่เป็นจริง โดยสามารถสรุปผลการศึกษา และให้ข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

6.1 สรุปผลการศึกษา

6.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุนที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี มีรายได้อยู่ที่ 15,001-25,000 บาท จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ส่วนใหญ่ มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการมากที่สุด มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด และมีอายุงานมากกว่า 11-15 ปี โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดกลุ่มระบบข้อมูลกองทุนมากที่สุด และกลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน

6.1.2 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน

1) ข้อมูลระดับความเป็นจริงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน แบ่งออกเป็นลักษณะงาน 4 ด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ผลย้อนกลับของงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรระบุถึงระดับความเป็นจริงของลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานสูงที่สุด คือ ความท้าทายของงาน รองลงมาคือ ผลย้อนกลับของงาน ความมีส่วนร่วมในการทำงาน และความอิสระในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านความท้าทายของงานของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่ต้องทำให้ท่านกระตือรือร้นตลอดเวลา และเมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากก็สามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านผลย้อนกลับของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านพร้อมรับฟังข้อมูลย้อนกลับ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับการแจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง และท่านมีโอกาสราบผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่องานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าตนมีส่วนร่วมที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ และท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเลือกรูปแบบในการทำงานเอง ตามลำดับ

2) ข้อมูลระดับความเป็นจริงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความภาคภูมิใจต่อองค์กร และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรระดับความเป็นจริงของประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานสูงสุด คือ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กร และความพึงพอใจขององค์กร มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานได้ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีคนชมเชยองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรที่ท่านทำงานเป็นหน่วยงานที่รู้จักแพร่หลาย และท่านภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรตามลำดับ

ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในหน่วยงานมีการสนับสนุนภารกิจงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าได้รับความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความพึงพอใจขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อท่านมีปัญหาหน่วยงานสามารถให้ความช่วยเหลือได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่นที่มีลักษณะของงานใกล้เคียงกัน และท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรไม่คุ้มค่ากับความอดทนที่ท่านอุทิศให้กับองค์กร ตามลำดับ

6.1.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า ในภาพรวมบุคลากรระดับความเป็นจริงของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก และด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก ดังนี้

ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรพอใจกับนโยบายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด และเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานอย่างเสียหายก็จะรีบชี้แจงทันที

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายงานจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือบุคลากรรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้ และรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในสำนักบริหารกองทุน

ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีคนชมเชยองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือองค์กรที่ทำงานเป็นหน่วยงานที่รู้จักแพร่หลาย และบุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้

6.2 ข้อเสนอแนะ

6.2.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

1) ผลการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักบริหารกองทุนมีความคิดเห็น ด้านความอิสระในการทำงาน มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อคำถาม ($\bar{x} = 3.72$) ดังนั้น ควรให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ทำงานได้เต็มที่ ให้บุคลากรทำงานด้วยความอิสระไม่กดดันมากเกินไป ควรชื่นชมยกย่องเมื่อทำงานได้เสร็จสิ้นหรือทำได้ดี สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรได้มีการพูดคุยแสดงความคิดเห็น หรือตัดสินใจร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ และพึงพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน

2) ผลการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักบริหารกองทุน มีความคิดเห็น ด้านความท้าทายของงาน มีคะแนนสูงสุดทุกข้อคำถาม ($\bar{x} = 4.16$) ดังนั้น ส่งผลให้บุคลากรต้องทำงานบนความท้าทายและความคาดหวังค่อนข้างสูง การใช้งานที่ไม่สอดคล้องกันส่งผลให้เกิดแรงกดดันในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ องค์กรควรผ่อนคลายและมีความยืดหยุ่นเพื่อไม่ให้เกิดความตึงเครียดกับการทำงานมากเกินไป ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างสบายใจ และยังคงรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ต่อไปได้

3) บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของประสบการณ์ทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงสุด ดังนั้น องค์กรควรสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยไม่แบ่งแยกเป็นกลุ่มเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันสร้างทัศนคติในการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากร มั่นใจ สบายใจ ที่จะร่วมงานกันอย่างมีความสุขทำให้การทำงานราบรื่น ให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี

6.2.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเชิงนโยบาย

ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพขององค์กร เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไป

บรรณานุกรม

- จันทนา ลี้รุ่งเรืองพร. (2552). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตรชัย โอ.เอส. เค.ไลน์ ประเทศไทย จำกัด แผนกโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยศิลป
- จิระประภา สุตสาคร (2545) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์. วิทยานิพนธ์ ศศ. ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร
- จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิระจิตต์ ราคา (2525) บรรยายาคองค์การ: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับ มหาวิทยาลัยของรัฐ (ในส่วนกลาง). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชลวานา สะขานี, “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน)” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550
- ธนันท์ ทะสุใจ, (2547) ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 5 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ
- ธีระ วีธรรมสาธิต, (2532:20) ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่า ของเครือซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรวัฒน์ หลวงศรีสงคราม. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ (บริษัท วัชรพล กัด)วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทนา ประกอบกิจ (2538) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร
- นิรารณ์ พรหมกลีกร (2560) ความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม(ต่อ)

- ปารณีย์ ทองยอดเกรื่อง (2559) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล กรณีศึกษา บุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกมหาวิทยาลัยมหิดล วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 5(1), 19-31
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5 วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2553) คุณลักษณะของบุคคลากรรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจลาออกจากงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะมนุษยศาสตร์.
- พงศ์ศักดิ์ วิ่งเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงาน กรมประมง จังหวัดสมุทรปราการ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรณิ ศิริวิจิตร, (2548) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น, สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภรณ์ กิรติบุตร, (2529) การประเมินประสิทธิผลขององค์กร กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- มันทนา ตูลยนิชกะ, (2552) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เรืองกฤษฎ์ สุวรรณอำไพ. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
- เรืองอุไร โตประภากร, "ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561 , 101-102
- วนิดา ทองเกลี้ยง. "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู อัตราจ้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

บรรณานุกรม(ต่อ)

- สุกานดา ศุภคติสันต์, (2540). ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร.
(พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)
- สนธยา เรือนปัญญา. (2548). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่, วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มัธยมศึกษา
อำเภอท่ามะกา” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), 64-65.
- อภิญา พึ่งฉิ่ง. (2561). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุน กรณีศึกษา : วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารและพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัมพวัน สุวรรณพรหม. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี. ซีทบอร์ด จำกัด
การคนควาแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ) เชียงใหม่ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- Baron, R. A. (1986). Behavior in organization. Boston: Allyn and Bacon.
- Buchanan II, B. (1974). Building organizational commitment-the socialization of managers inwork organizations.
Administrative Science Quarterly. 26(10), 12-19
- Buchanan II, B. (1974). Building organizational commitment-the socialization of managers inwork organizations.
Administrative Science Quarterly. 533-546
- Burke, Inc. Research. 2003. “Employee Engagement & Retention Management.”
[On-line]. Available:
<http://employeeersearch.burke.com/services.cfm?id=226> [March 28, 2015]
- Charles, W. (2006). Employee engagement: The real secret of winning a crucial edge over your rivals. Resource Magazine, 11(6), 19–22
- Cherrington, J. D. (1994). Organization behavior the management of individual and organization performance. Boston: Allyn & Bacon.
- Dunham, R. B., Gibe, J. A., & Castanda, M. B. (1994). Organization commitment: The utility of an integrative definition. Journal of Applied Psychology, 79(6), 370-379

บรรณานุกรม(ต่อ)

- Luthans, F. (1992). Organization behavior (6 thed.). New Jersey: McGraw Hill po 87
- Maslow, A. (1970). Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs.
In R.F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), Fundamental of Nursing: Human
Health and Function. (3rd ed.) Philadelphia: Lippincott
- Mowday, R., Steers, R. M., & Lyman, P. (1982). Employee organizational linkage:
The psychology of commitment absenteeism and turnover. New York: Academic.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., Boulian. 1974. Organizational commitment,
job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of
Applied Psychology, 59, 604
- Sheldon, M. (1971). Investment and involvement as mechanism producing
commitmentto the organization. Administrative Science Quarterly. 16, 143-150.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). Motivation and work behavior.
New York: McGraw-Hill.
- Wilson, C. (2010). The High Cost of Low Engagement. Management Concepts.
Retrieved from [http: www. managementconcepts.com](http://www.managementconcepts.com)

ภาคผนวก



สำเนาฉบับ บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน สำนักบริหารกองทุน ภายใน ๑๒๑๓
ที่ กษ ๑๒๐๗.๘/ว ๑๙๕ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ในสำนักบริหารกองทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน

ตามที่ สำนักบริหารกองทุน ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นกรอบ
ในการดำเนินงาน โดยแผนปฏิบัติการฯ ด้านที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนและบุคลากร ได้กำหนด
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การศึกษาวิจัยการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป้าหมายผลการศึกษ
จำนวน ๑ ฉบับ/เล่ม ประกอบด้วย บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
ได้มีการบริหารความเสี่ยงขององค์กร โดยระบุความเสี่ยงของการศึกษาวิจัยการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
อยู่ระดับความเสี่ยงปานกลาง นั้น

ในการนี้ กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน (กตผ.) จึงขอความอนุเคราะห์ท่านและเจ้าหน้าที่
ในสังกัดทุกราย ตอบแบบสอบถามการศึกษาวิจัย “เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ในสำนักบริหารกองทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗” ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจาก แนวคิด ทฤษฎี
และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา วัตถุประสงค์ สมมติฐาน กรอบแนวคิดในการวิจัย
เพื่อนำข้อมูลส่วนต่างๆ มาสร้างเป็นแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่
ลิงก์ <https://forms.gle/CvmL๒BiSwjAWRMDU๘> หรือตาม QR Cord ที่แนบ ภายในวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗
เพื่อ กตผ. จะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๗๓๒๕
(นางสาวมณีนุช จันทร์ศรี)
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน

๗๓๒๕
(นางสาวกัญญาลักษณ์ จริยกุล)
ผู้อำนวยการกลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน



แบบสอบถาม



FAST FORWARD TO THE FUTURE

49 ปี ส.ป.ก. พลิกโฉม เพิ่มมูลค่า มุ่งสู่อนาคตที่ยั่งยืน

๗๓๒๕
ทำ... วันที่... เดือน... ปี...

แบบสอบถามความผูกพันของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน
เรื่อง การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกองทุน และเพื่อเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ศึกษาวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านและเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกรายในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงกับความเป็นจริง หรือตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ซึ่งข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น โดยจะเป็นการวิเคราะห์ในมุมกว้าง ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านที่สละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความซึ่งเป็นความจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 5) 46 – 55 ปี

☐ 2) 25 - 35 ปี

☐ 6) มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป

☐ 3) 36 - 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

☐ 2) ปริญญาตรี

☐ 3) ปริญญาโท

☐ 4) สูงกว่าปริญญาโท ขึ้นไป

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- | | |
|---|---|
| ☐ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท | ☐ 4) 35,001 – 45,000 บาท |
| ☐ 2) 15,001 – 25,000 บาท | ☐ 5) 45,001 – 50,000 บาท |
| ☐ 3) 25,001 – 35,000 บาท | ☐ 6) มากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไป |

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- | | |
|---|--|
| ☐ 1) น้อยกว่า 5 ปี | ☐ 4) 16 – 20 ปี |
| ☐ 2) 6 – 10 ปี | ☐ 5) 21 – 25 ปี |
| ☐ 3) 11 – 15 ปี | ☐ 6) มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป |

6. สถานภาพการทำงาน

- ☐ 1) ข้าราชการ
- ☐ 2) พนักงานกองทุน
- ☐ 3) ลูกจ้างชั่วคราว
- ☐ 4) อื่นๆ ระบุ

7. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ภายในสำนักบริหารกองทุน

- ☐ 1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- ☐ 2) กลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน
- ☐ 3) กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน
- ☐ 4) กลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน
- ☐ 5) กลุ่มที่ดินและผลประโยชน์
- ☐ 6) กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน
- ☐ 7) กลุ่มตรวจสอบบัญชี
- ☐ 8) กลุ่มบริหารสินเชื่อ
- ☐ 9) กลุ่มระบบข้อมูลกองทุน

ส่วนที่ 2 ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 2.1 ลักษณะงาน

ข้อ	รายการพิจารณา	5	4	3	2	1
	<u>ความมีอิสระในการทำงาน</u>					
1.	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
2.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเลือกรูปแบบในการทำงานด้วยตนเอง					
	<u>ความท้าทายของงาน</u>					
3.	งานที่ท่านทำอยู่ต้องทำให้ท่านเลือกรูปแบบในการทำงานด้วยตนเอง					
4.	ท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ท่านรับผิดชอบภายใต้เวลาที่					
5.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากท่านก็สามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ					
	<u>การมีส่วนร่วมในการทำงาน</u>					
6.	ท่านสามารถเสนอความคิดในการทำงานได้					
7.	ท่านทุ่มเทแรงกาย และสติปัญญาเพื่องานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
8.	ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ					
	<u>ผลย้อนกลับของงาน</u>					
9.	ท่านมีโอกาสทราบผลการปฏิบัติของท่าน					
10.	การได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทำให้ท่านเกิดแรงบัลดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น					
11.	ท่านได้รับการแจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง					
12.	ท่านพร้อมรับฟังข้อมูลย้อนกลับของงาน					

ส่วนที่ 2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อ	รายการพิจารณา	5	4	3	2	1
	<u>ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร</u>					
13.	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน					
14.	ท่านมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญเสมอ					
15.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าท่านมีความสามารถในการทำงาน					
	<u>ความพึงพอใจขององค์กร</u>					
16.	เมื่อท่านมีปัญหาหน่วยงานสามารถให้ความช่วยเหลือได้					
17.	ท่านไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่นที่มีลักษณะของงานใกล้เคียงกัน					
18.	ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรไม่คุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ท่านอุทิศให้กับองค์กร					

ส่วนที่ 2.2 ประสพการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	รายการพิจารณา	5	4	3	2	1
	ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
19.	ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี					
20.	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้					
21.	ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน					
	องค์กรมีชื่อเสียง					
22.	ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กร					
23.	องค์กรที่ท่านทำงานเป็นหน่วยงานที่รู้จักแพร่หลาย					
24.	ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีคนชมเชยองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
	ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร					
25.	ท่านคิดว่าได้รับความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน					
26.	ในหน่วยงานมีการสนับสนุนภารกิจงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	รายการพิจารณา	5	4	3	2	1
	ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร					
27.	ท่านเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร					
28.	ท่านพอใจกับนโยบายที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนด					
29.	ท่านมักจะพูดกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของท่านทำงานดีมาก					
30.	เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานของท่านอย่างเสียหายท่านจะรีบชี้แจงทันที					
	ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
31.	ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
32.	เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จท่านยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
	ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
33.	ท่านคิดจะเปลี่ยนงาน					
34.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทำงานอย่างเต็มที่					
35.	ท่านมีความสุขกับการทำงานมาก					
36.	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

โดย กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน





สำนักบริหารกองทุน