**บทความวิจัย**

# การพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

# PERSONNEL DEVELOPMENT TO CREATE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF BANG KHEN DISTRICT OFFICE IN BANGKOK

พัชญาณีย์ มนต์นิรภัย* และ วณิฎา ศิริวรสกุล
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Phatchayanee Monnirapai[1] Wanida Siriworasakul[2]
Master of Public Administration, Program Department of Public Administration,
Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Rajabhat University

E-mail: shitatra.tan@gmail.com

*Received: 2024-11-29*
*Revised: 2025-06-21*
*Accepted: 2025-06-26*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้ครั้งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 2) ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ และ 3) แนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตบางเขนกรุงเทพมหานคร จำนวน 271 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารของสำนักงานเขต รวมจำนวนทั้งสิ้น 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า 1) การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00) ส่วนด้านการศึกษาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 3.91) 2) ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16)ส่วนความปรารถนาที่จะดำรงสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 4.07) และ 3) แนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การมี3 วิธีคือ (1) เพิ่มช่องทาง ให้บุคลากรที่เข้าบรรจุใหม่ได้เรียนรู้จากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน (2) เพิ่มสมรรถนะ ความรู้ให้กับ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และ (3) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่วนการเสริมสร้างให้ บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันธ์ต่อองค์การมี 3 วิธี คือ (1) จัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน (2) เปิดโอกาสให้ บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์

ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และ (3) สร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงาน บุคลากรของสำนักงานเขตที่มีความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย คุณสมบัติ ดังนี้ ความทุ่มเทการทำงานด้วยความเต็มใจ ความปรารถนาที่จะดำรงสมาชิกขององค์การ ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ

**คำสำคัญ :** การพัฒนาบุคลากร ความผูกพันต่อองค์การ เขตบางเขน

## ABSTRACT

The purposes of this independent study were to investigate: 1) the personnel development of Bang Khen District Office in Bangkok, 2) the organizational commitment of personnel, and 3) the guidelines for developing personnel to create organizational commitment. The sample group included 271 personnel of Bang Khen District Office in Bangkok and key informants consisted of 13 office executives. Data collection tools included a questionnaire and a structured interview form. Statistical analysis involved frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative data analysis included content analysis and summarizing results according to the research objectives. The findings revealed that: 1) The personnel development of Bang Khen District Office in Bangkok was overall at a high level ($\bar{X}$ = 3.97). When considering each aspect, organizational learning was at a high level ($\bar{X}$ = 4.00), while education was at a low level ($\bar{X}$ = 3.91). 2) The organizational commitment of personnel was overall at a high level ($\bar{X}$ = 4.12). When considering each aspect, pride as part of the organization was at a high level ($\bar{X}$ = 4.16), while the desire to maintain membership in the organization was at a low level ($\bar{X}$ = 4.07), and 3) The guidelines for developing personnel to create organizational commitment involved 3 methods: (1) increasing channels for new recruits to learn from others and colleagues, (2) continuously enhancing competencies and knowledge of personnel, and (3) encouraging personnel to continuously develop themselves. As for strengthening personnel's sense of organizational commitment, there were 3 methods: (1) allocating personnel appropriately to their duties, (2) providing opportunities for personnel to build good relationships with colleagues, and (3) motivating personnel to be dedicated to their work. Personnel in the district office who exhibited organizational commitment possessed the following attributes: enthusiasm in their work, desire to maintain membership in the organization, pride in being part of the organization, and confidence and acceptance of the organization's goals

**Keywords:** Personnel Development, Organizational Commitment, Bang Khen District

**บทนำ**

ทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจหลักในการทำงานของทุกองค์การ เนื่องจากทรัพยากรบุคคล เป็นกลไกที่สำคัญที่ส่งผลความสำเร็จขององค์การ แต่ละองค์การจำเป็นต้องมุ่งเน้นให้บุคลากรของตนมีความรู้ ความสามารถและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของบุคคลตามลำดับความสำคัญ ตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์การผู้บริหารหัวหน้า หน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานทุกคน การจะพัฒนาบุคลากรขององค์การ จำเป็นต้องประเมิน ความสามารถและการทำงานของบุคลากรขององค์การให้ทราบว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริม สนับสนุน และจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไข (ปราโมทย์ อินสว่าง, 2557) โดยใช้ กระบวนการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นแนวทางในการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ตนเอง การศึกษาในระบบ เป็นต้น เพื่อให้ทรัพยากรมีคุณภาพตามที่องค์การต้องการซึ่งมีการกำหนดรายละเอียดของแต่ละตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ในกรณีองค์การภาครัฐมีวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งขึ้นนอกจากการให้บริการ ประชาชน ยังจะต้องสร้างสิ่งที่มีคุณค่าต่อสังคม และตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกเพื่อบรรลุ เป้าหมายเดียวกันภายใต้กฎเกณฑ์และข้อระเบียบที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ไม่ว่าเป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือ หน่วยงานภาคเอกชน สิ่งที่สำคัญในส่วนประกอบในองค์การ คือ “คน” ที่ปฏิบัติงานในองค์การนั่นเอง การบริหารองค์การเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและยุ่งยาก เนื่องจากความต้องการสมาชิก ตลอดจนผู้บริหารใน หน่วยงานมีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (วลีวัลย์ สุขวัฒนะวินากุล, 2553) นอกจากนี้ความรู้ ความสามารถของบุคลากรแล้วความผูกพันต่อองค์การนับเป็นปัจจัยที่ สำคัญต่อการอยู่รอดในองค์การที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการผลักดันให้บุคลากรในองค์การมีผลงาน การปฏิบัติงานที่ดีมากขึ้น ส่วนหนึ่งจะมาจากการที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในองค์การ มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของทุกคนใน องค์การเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (Buchanan,1974) ความผูกพันต่อองค์การเป็น ความรู้สึกและการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยสามารถเห็นได้จากความเชื่อมั่น และความทุ่มเท การทำงานด้วยความสมัครใจเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ มีความปรารถนาที่ จะดำรงสมาชิกขององค์การและสามารถคงอยู่กับองค์การต่อ ๆ ไป รวมถึงมีความเชื่อมั่นและยอมรับ

เป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการ แอลเลน (Allen, 1990) ได้เสนอองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าประกอบด้วย 3 อย่าง นั่นคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัด ฐานทางสังคม การที่บุคลากรในองค์การมีความผูกพันสูงขึ้น จะช่วยสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรใน องค์การมีผล ในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานให้ดีขึ้น และช่วยลดอัตราการลาออก หรือ โยกย้ายของบุคลากรในองค์การได้และเป็นปัจจัยช่วยให้บุคลากรคงอยู่กับหน่วยงานต่อไป เพิ่มความ ผูกพันด้านจิตใจ และมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์การอย่างเต็มใจ (Eisenberger et al ,2001) สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เป็นองค์การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ

ในการพัฒนา บุคลากร เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่จะมาส่วนในการ ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในขณะเดียวกันจะส่งผลความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานในองค์การให้เกิดบรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ทั้งนี้ กลไกสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรซึ่งมี บทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจให้องค์การสามารถดำเนินการและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น นอกจากบุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับความท้าทายของงาน รวมถึงการมีศักยภาพการทำงานเป็นทีมตามความเหมาะสมแล้วนั้น ความจงรักภักดีหรือความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งองค์การจะต้องสรรหา คัดเลือก และรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การได้นาน ๆ จากข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตบางเขน พบว่า 1.) บุคลากรไม่มีความถนัดในการทำงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร 2.) บุคลากรลาออกหรือโยกย้ายบ่อย ส่งผลให้เกิดปัญหาความต่อเนื่องในการทำงานของบุคลากร (การแจ้งร้องเรียน ข่าว การแจ้งที่ประชุมประจำปีเป็นต้น) ส่วนหนึ่งเกิดจากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดความผูกพันธ์ต่อองค์การ (สำนักงานเขตบางเขน, 2564) จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เพื่อทราบว่าการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร ซึ่งจะนำผลที่ได้จาก การศึกษามาเป็นแนวทางการพัฒนาของบุคลากรในเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของสำนักงาน เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นกลไกที่จะรักษา บุคลากรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานครให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานเขต บางเขน กรุงเทพมหานคร ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

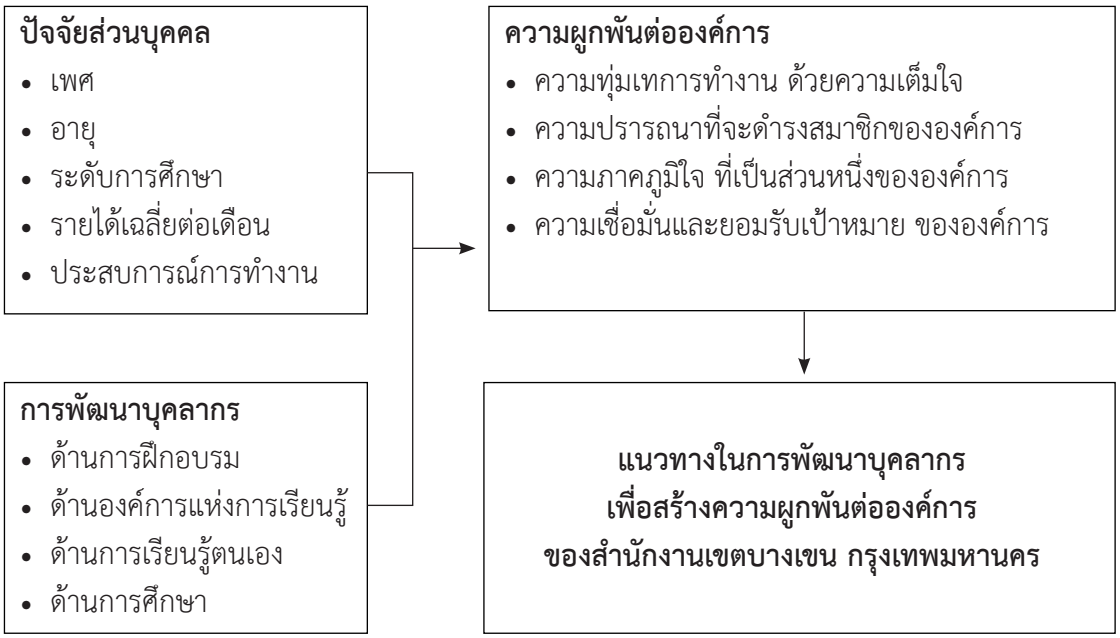
**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

**ประโยชน์ที่ได้รับ**

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันบุคลากรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
3. ได้แนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**




**ภาพที่ 1** กรอบแนวความคิดของการวิจัย

**ขอบเขตของการวิจัย**

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

**1. ขอบเขตด้านเนื้อหา** ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรและการสร้างความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.1 การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยเน้นศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการฝึกอบรม (2) ด้านองค์การเรียนรู้ (3) ด้านการเรียนรู้ตนเอง และ (4) ด้านการศึกษา

1.2 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยเน้นศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความทุ่มเทการทำงานด้วยความเต็มใจ (2) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงสมาชิกขององค์การ (3) ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และ (4) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนางานวิจัย

**2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล**

2.1 พื้นที่วิจัย ได้แก่ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

2.2 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 843 คน โดยคำนวนตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 271 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 39 คน พนักงานลูกจ้างประจำ 148 คน พนักงานลูกจ้างชั่วคราว 60 คน และลูกจ้างโครงการอาสาสมัคร 24 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต 2 คน หัวหน้าฝ่ายโยธา หัวหน้าฝ่ายปกครอง หัวหน้าฝ่ายทะเบียน หัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล หัวหน้าฝ่ายรายได้ หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา หัวหน้าฝ่ายการคลัง หัวหน้าฝ่ายเทศกิจ และ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม รวมทั้งหมด 13 คน

**3. ขอบเขตด้านเวลา**

ใช้ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือน มีนาคม ถึง ธันวาคม 2566

**สรุปผลการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานครผู้วิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

**1. สรุปข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลากรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร** ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

1.1 บุคลากรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 271 คน พบว่า เพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 คิดร้อยละ 50.20 และ เพศชาย จำนวน 135 คน คิดร้อยละ 49.80 ตามลำดับ

1.2 บุคลากรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 271 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่างอายุ 46 – 55 ปีมีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 รองลงมาเป็นช่วงอายุระหว่างอายุ 36 – 45 ปีมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 รองลงมาอันดับสองเป็นช่วงอายุระหว่างอายุ 25 – 35 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 รองลงมาอันดับสามเป็นช่วงอายุระหว่างอายุ 56 ปีขึ้นไป มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 และมีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ตามลำดับ

1.3 บุคลากรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 271 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปลาย หรือ ปวช. และอนุปริญญา จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมามีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาต้น จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 รองลงมาอันดับสองมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดร้อยละ 25.80 และ รองลงมาอันดับสามมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดร้อยละ 6.60 ตามลำดับ

1.4 บุคลากรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 271 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยที่ 8,000 – 15,000 บาทต่อเดือน มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 รองลงมารายได้เฉลี่ยที่ 20,001 – 25,000 บาทต่อเดือน มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 มีรายได้เฉลี่ยที่มากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 มีรายได้เฉลี่ยที่ 15,001 – 20,000 บาท

มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และ มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 8,000 บาทต่อเดือน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

1.5 บุคลากรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 271 คน พบว่า ส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงานระหว่างมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 รองลงมาประสบการณ์การทำงานระหว่าง 3 – 10 ปี มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 7 เดือน – 2 ปี มีจำนวน มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 3 เดือน – 6 เดือน มีจำนวน มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50และ มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 เดือน มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ

**2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร**

2.1 ด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน โครงการที่กำหนดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03) รองลงมาพบว่า หน่วยงานของท่านมีการสอนงานให้กับบุคลากร ช่วยให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการทำงานมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99) รองลงมาอันดับสอง หน่วยงานของท่านมีการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวเพื่อพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.97) และหน่วยงานของท่านมีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95)

2.2 ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า หน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้มีกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ตามสมรรถนะ เช่น การสอนงานการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระหว่างปฏิบัติให้กับบุคลากรที่ บรรจุใหม่ เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03) รองลงมาพบว่าหน่วยงานของท่านมีการกำหนดองค์ความรู้ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01) ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดพบว่า หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96 )

2.3 ด้านการเรียนรู้ตนเอง ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เนื่องจากสามารถช่วยให้บุคลากรพัฒนางานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00) รองลงมาพบว่าหน่วยงานของท่านเห็นว่าการแสวงหาความรู้ และนวัตกรรมใหม่ๆสามารถ นำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มพูนให้เกิดประสบการณ์ใหม่ของบุคลากรได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดหน่วยงานของท่าน มีการนำเรื่องการเรียนรู้ด้วยตนเอง มาใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้น/เลื่อนเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96 )

2.4 ด้านการศึกษา ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า หน่วยงานของท่านมีระเบียบและแนวปฏิบัติเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากร

มีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94) รองลงมาพบว่าหน่วยงานของท่านมีการกำหนดให้นำวุฒิที่ได้รับจากการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมาใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับความก้าวหน้าของท่าน หรือพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92) หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อนอกเวลาราชการ เช่นวันเสาร์-อาทิตย์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากร ในทุกระดับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.87)

**3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร**

3.1 ความทุ่มเทการทำงาน ด้วย ความเต็มใจ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรทำงานเต็มใจทุ่มเท ทั้งแรงกาย แรงใจ ให้กับองค์การทั้งในเวลางาน และนอกเวลางาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.21) รองลงมาพบว่าบุคลากรปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16) บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดพบว่า บุคลากรเห็นว่าองค์การของท่าน ให้ความสำคัญกับท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09)

3.2 ความปรารถนาที่จะดำรง สมาชิกขององค์การ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรมีความยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและชื่อเสียงขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19) รองลงมาพบว่าบุคลากรรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12) บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนครบกำหนดเวลาเกษียณอายุ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดพบว่า บุคลากรพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ที่ได้รับและเห็นว่าเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84)

3.3 ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ .504 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ท่านทำให้กับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19) รองลงมาพบว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจ ที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18) บุคลากรมีความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและอยากปฏิบัติงานให้ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดพบว่า บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์การของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13)

3.4 ด้านการบรรลุเป้าหมาย ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ .525 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ตามนโยบาย และเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14) รองลงมาพบว่า บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่า สามารถทำงานและสร้างผลงานให้สอดรับกับเป้าหมายขององค์การ

ได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13) บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่า สามารถทำงานและสร้างผลงานให้สอดรับกับเป้าหมายขององค์การได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดพบว่า บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อม และสังคม ของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06)

**4. การเปรียบเทียบระดับความคิด การพัฒนาบุคลากร** เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศมีค่า Sig = .583 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าเพศมีความไม่แตกต่างกันและมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน จำแนกอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยพบว่า อายุมีค่า Sig = .528 ระดับการศึกษามีค่า Sig = .932 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่า Sig = .528 และประสบการณ์การทำงานมีค่า Sig = .387 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงผลว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

**5. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ** สำนักงานงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง พัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สำนักงานงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการอบรม การพัฒนาบุคลากรด้านองค์การเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ตนเอง และการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมุติฐาน

การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พบว่า กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรม ภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r=.559**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากสูงมากไปหาต่ำมาก ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดพบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมาย ขององค์การ อยู่ระดับปานกลาง (r=.576**) รองลงมาพบว่า ความปรารถนาที่จะดำรง สมาชิกขององค์การ อยู่ระดับปานกลาง (r=.517**) รองลงมาอันดับสองพบว่า ความทุ่มเทการทำงาน ด้วย ความเต็มใจ อยู่ระดับปานกลาง (r=.504**) และอันดับสุดท้ายพบว่า ความภาคภูมิใจ ที่เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การ อยู่ระดับต่ำ (r=.435**) ตามลำดับ

การพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์การ ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การเรียนรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (r=.589**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากสูงมากไปหาต่ำมากด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ อยู่ระดับปานกลาง (r=.635**) รองลงมา พบว่า ความปรารถนาที่จะดำรงสมาชิกขององค์การ อยู่ระดับปานกลาง (r=.527**) รองลงมาอันดับสอง พบว่า ความทุ่มเทการทำงานด้วยความเต็มใจ อยู่ระดับปานกลาง (r=.512**) และอันดับสุดท้าย พบว่า ความภาคภูมิใจ ที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อยู่ระดับต่ำ (r=.435**) ตามลำดับ

การพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์การ ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ด้านการเรียนรู้ตนเอง ภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r=.570**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากสูงมากไปหาต่ำมากด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด พบว่า ความปรารถนาที่จะดำรง สมาชิกขององค์การ อยู่ระดับปานกลาง (r=.572**) รองลงมา พบว่า ความทุ่มเทการทำงาน ด้วย ความเต็มใจ อยู่ระดับปานกลาง (r=.523**) รองลงมาอันดับสอง พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมาย ขององค์การอยู่ระดับปานกลาง (r=.499**) และอันดับสุดท้าย พบว่า ความภาคภูมิใจ ที่เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การอยู่ระดับต่ำ (r=.481**) ตามลำดับ

การพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์การ ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r=.465**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากสูงมากไปหาต่ำมากด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดพบว่า ความปรารถนาที่จะดำรง สมาชิกขององค์การ และความทุ่มเทการทำงานด้วยความเต็มใจ อยู่ระดับต่ำ (r=.437**) รองลงมาพบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ อยู่ระดับต่ำ (r=.499**) และอันดับสุดท้ายพบว่า ความภาคภูมิใจ ที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การอยู่ระดับต่ำ (r=.481**) ตามลำดับ

**อภิปรายผลการวิจัย**

การอภิปรายผลของการวิจัยในครั้งนี้เป็นการนำผลการวิจัยที่ค้นพบข้อเท็จจริงแล้วนำมาอภิปรายผลที่สนับสนุนด้วยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1.) ด้านการฝึกอบรม พบว่า การสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานทาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ในการดำเนินการโดยการคัดเลือกบุคลากรเพื่อจ้าง และแต่งตั้งเป็นบุคลากรจากคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการคัดเลือกให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับสายงาน บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก เข้าบรรจุใหม่ มีการฝึกอบรมปฐมนิเทศ ในการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาของกรุงเทพมหานคร โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นาดเลอ (Nadler 1980: 23; อ้างถึงใน จารุเนตร เกื้อภักดิ์, 2559) พบว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ถูกออกแบบขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันในการปฏิบัติได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคต สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป้าหมายก็คือ การยกระดับองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของบุคลากร ในขณะนั้นให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้ทันที รวมถึงพฤติกรรมในการทำงานปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของหน่วยงาน 2.) ด้านการเรียนรู้ตนเอง พบว่า องค์การสนับสนุนให้แก่บุคลากร การเรียนรู้จะกระตุ้นให้ทุกคนมีแรงบันดาลใจ ในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นาดเลอ (Nadler 1980: 23; อ้างถึงใน จารุเนตร เกื้อภักดิ์, 2559) พบว่า การพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง กิจกรรมการเรียนที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นหน่วยงานในอนาคต ไม่ได้ มุ่งเน้นของตัวงาน แต่มุ่งเน้นในการเปลี่ยนแปลงตามหน่วยงานที่ต้องการ 3.) ด้านการเรียนรู้ตนเอง พบว่าเสริมสร้างความรู้ตามตำแหน่งงานของบุคลากร และประสบการณ์การทำงานด้วยตนเอง และมีการประชุมข้าราชการและลูกจ้างเพื่อรับทราบนโยบายจากผู้บริหาร และ

สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและแจ้งปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้บริหารทราบ ซึ่งสอดคล้องศุภชัย ยาวะประภาษ (2548: 6; อ้างถึงใน ภิญญดา เกิดศิลป์,2552) พบว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มโอกาสสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าในองค์การ 4.) ด้านการศึกษา พบว่า ด้านการศึกษาโดยเปิดให้โอกาสให้บุคลากรที่จะมีสิทธิศึกษาต่อ ที่ไม่กระทบการปฏิบัติงานวันในเวลาราชการ หรือเรียนเวลานอกราชการ เสาร์ - อาทิตย์ ที่จะให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ตามสายงาน และประสบการณ์ใหม่ ๆ ในแนวทางความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Nadler (1980) อ้างใน จารุเนตร เกื้อภักดิ์ (2559) เรื่องแนวทางพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการ เพิ่มพูนเกี่ยวกับทักษะความรู้ทัศนคติ ตลอดจนถึงการเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคลากร โดยวิธีการศึกษาต่อทั้งแบบเต็มเวลา

ความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1.) ความทุ่มเทการทำงานด้วยความเต็มใจ พบว่า มีความผูกพันและความทุ่มเทการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้กับองค์การ มาทำงานตรงเวลา มีความกระตือรือร้นในการให้บริการให้กับประชาชน และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการช่วยเหลือประชาชนด้วยความเต็มใจทุ่มเท ทั้งแรงกาย แรงใจ ให้กับสำนักงานเขตทั้งในเวลางาน และนอกเวลางาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Mowday (1991) การแสดงออกของพนักงานที่มีต่อองค์การโดยผลักดันให้พนักงาน ทำงานด้วยความ เต็มใจที่จะอุทิศความทุ่มเทด้วยตนเอง ที่จะสร้างสรรค์ให้กับองค์การ ให้เจริญเติบโตมากขึ้น 2.) ความปรารถนาที่จะดำรงสมาชิกขององค์การ พบว่าบุคลากรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญการดำรงสมาชิกในองค์การที่จะเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยแสดงให้เห็นจากสถิติการลาออก โยกย้ายของบุคลากรมีน้อย และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเขต ซึ่งสอดคล้องกับแอลเลนและเมเยอร์ (Allen and Mayer 1990; อ้างถึงใน สมจิตร จันทร์เพ็ญ, 2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ได้แก่อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความ ตั้งใจลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ เกิดจากการคิดค้นงานของ บุคคล โดยมีพื้นฐานเพิ่มต้นทุนที่บุคคลทำงานให้กับองค์การ รวมถึงกางแสดงจงรักภักดี ของบุคคลในองค์การ 3.) ความภาคภูมิใจ ที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พบว่า บุคลากรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเขต ที่ได้มีส่วนร่วมในการให้บริการให้กับประชาชนได้อย่างราบรื่น รวมถึงการแก้ปัญหาที่ประชาชนเรียกร้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเต็มใจปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมายมีความภูมิใจในสำนักงานเขต ซึ่งสอดคล้องกับ Maslow (มาสโลว์, 1970; อ้างถึงใน ลูกน้ำ เจนหัดพล, 2564) ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่ได้กล่าวว่า ความต้องการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม เช่น การได้รับความเคารพนับถือจากบุคคลอื่นเนื่องจากความรู้ความสามารถของตนเอง เป็นต้น 4.) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ

พบว่า บุคลากรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต รวมถึงความรู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของสำนักงานเขตที่สอดคล้องตามระเบียบกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ และ มีความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ พอร์เตอร์และคณะ (Porter and et al,. 1997:46; อ้างถึงใน เบญจวรรณ รัตนเลิศ, 2558) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ

**ข้อเสนอแนะ**

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร การพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ดังนี้

**1. ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากร**

1.1 เพิ่มช่องทางให้บุคลากรที่เข้าบรรจุใหม่ได้เรียนรู้จากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน เช่น อาจจะจัดให้มีโปรแกรมองค์กรพี่เลี้ยง (Mentoring Program) เพื่อให้บุคลากรใหม่มีพี่เลี้ยงในการฝึกฝนการดำเนินงานให้เกิดทักษะและความชำนาญได้เร็วยิ่งขึ้น โดยอาจจะเน้นการเรียนรู้จากบุคลากรเดิมของสำนักงานเขตจากหลากหลายตำแหน่งงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่เข้าใจเส้นทางการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานเขต

1.2 การเพิ่มสมรรถนะ ความรู้ให้กับบุคลากรในสำนักงานเขตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ปัญหาหรือความต้องการของประชาชน และแนวนโยบายใหม่ ๆ ของภาครัฐ โดยอาจจะจัดอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง การศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อปรับปรุงจุดด้อยและพัฒนาจุดแข็งของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพกว่าเดิม

1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานเขต พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ความก้าวหน้าของตำแหน่งสายงาน เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้บริหารและสร้างความมั่นใจให้บุคลากรว่าจะสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้

**2. ข้อเสนอความผูกพันต่อองค์การ**

2.1 การจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจจะให้บุคลากรใหม่ที่พึ่งเข้ามาทำงานสับเปลี่ยนหมุนเวียนในตำแหน่งงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรใหม่ทราบถึงความถนัดของตนเอง และผู้บริหารสามารถจัดสรรตำแหน่งที่เหมาะสมกับบุคลากรได้ ซึ่งการหมุนเวียนตำแหน่งงานนั้น เป็นการฝึกอบรมในภาคสนาม ที่เปิดโอกาสให้ได้ฝึกปฏิบัติงานโดยมีหัวหน้างานหรือที่ปรึกษาเป็นผู้ฝึกสอน กำกับดูแล อธิบายและชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้ฝึกสอนจะต้องช่วยค้นหาความสามารถที่โดดเด่น และสิ่งที่ต้องพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดสรรบุคลากรตามตำแหน่งงานและสอดรับกับแผนการพัฒนาบุคลากร

2.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรในสำนักงานเขตได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกับทุกคนในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความสามัคคี บุคลากรมีความสนุกสนานในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยให้สร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน จนนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานด้วยการให้รางวัลหรือการตอบแทน โดยสำนักงานเขตจะต้องมีจัดทำนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหาร และกำกับติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เน้นการมอบหมายงานที่ยากหรือท้าทายความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสในการใช้ศักยภาพของตนเองในการคิดวิเคราะห์ วางแผนและลงมือปฏิบัติที่มากกว่าเดิม และเมื่อบุคลากรสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้แล้ว สำนักงานเขตควรมีการให้รางวัลหรือการตอบแทน ยกย่องบุคลากรให้เป็นแบบอย่างการดำเนินงานที่ดี เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรท่านอื่น รวมทั้ง เป็นการรักษาดูแลบุคลากรที่มีศักยภาพให้มีความผูกพันและภูมิใจในตนเองที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเขตซึ่งเป็นฟันเฟืองสำคัญในการสนับสนุนให้ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย

**3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

3.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษา แนวทางการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเขตอื่น ๆ ที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์การ

3.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษา เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างสำนักงานเขตอื่น ๆ และบริษัทภาคเอกชน

**REFERENCES**

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective,continuance and normative commitment to the organization. **Journal ofOccupational Psychology.**

Buchanan, B. (1974). **Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations.** Administrative Science Quarterly.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001).Reciprocation of perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology,**

Insawang, P. (2014). **Human Resource Development.** [Online]. Retrieved March 4, 2023, from http://saving.egat.co.th/news/member-news/1049/1049-04.pdf.

Janhadphon, L. (2021). **Research on the Commitment of Teachers and Educational Personnel to Schools Under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office** (Master's thesis). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Kueapak, J. (2016). **Research on the Development Guidelines for Support Staff at Rajamangala University of Technology Rattanakosin** (Thesis). Bangkok: Silpakorn University.

Ratanalert, B. (2015). **Research on Organizational Commitment of Personnel at the Golf Course Department, Royal Irrigation Department, Nonthaburi Province** (Thesis). Bangkok: Phranakhon Rajabhat University.

oooooooooooooooooooooooooooo