

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร

กรณีศึกษา สำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา

The Factors Affecting Organizational Commitment of personnel : A case study of

Phang-Nga Provincial Treasury Office

กัญญาภรณ์ นวลหนู**

Kanjadaporn Nuannun

6414832041@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันองค์การ และแนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันองค์การของสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จและได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันองค์การ ประกอบด้วย ทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกัน การขาดการทำงานเป็นทีม ปัญหาการบริหารจัดการด้านบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอ และปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงานที่ชำรุดและเสียบ่อย 3) แนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันองค์การ ประกอบด้วย ควรมีการจัดฝึกอบรม สัมมนาในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์การให้แก่บุคลากรมากขึ้นและการส่งเสริมกิจกรรมที่กระชับความสัมพันธ์และสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ควรสนับสนุนการให้รางวัลกับบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ควรมีการจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสำนักงานที่เหมาะสม และพัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยในการทำงานให้มีความทันสมัยเหมาะสมมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์การ; บุคลากร; สำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา

Keywords : Organizational commitment; Personnel; Office of Phang-Nga Provincial Treasury

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน หรือที่เรียกว่า Thailand 4.0 เป็นสิ่งที่รัฐบาลพยายามผลักดันเพื่อมุ่งพัฒนาประเทศไทยไปข้างหน้า รวมถึงการบริหารงานในองค์กรภาครัฐ หรือระบบราชการต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารของประเทศ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559, หน้า 2) ทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในองค์กรตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นจุดเริ่มต้นมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมองว่า “คนเป็นหัวใจหลักของการพัฒนา” ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนเองต่างก็หันมาให้ความสำคัญต่อการ บริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการบริหารและจัดการบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมต่อองค์กร การ พยายามเพิ่มคุณค่าทุนของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสร้างบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จะต้องตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรอยู่เสมอ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมไปถึง ถึงการสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นกับองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรเพราะ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและเป็นพื้นฐานที่ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อรักษาให้ยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป (พิชิต พิทักษ์เทพ, 2552) ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กรเพราะการที่องค์กรจะบรรลุถึง เป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กร นอกจากนี้บุคลากรยังต้องมี คุณภาพในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานและมีคุณลักษณะต่างๆที่สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่สำคัญได้แก่ ความผูกพันต่องาน (work engagement) และ ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความพยายาม ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมทุ่มเทอย่างเต็มที่ให้กับ องค์กร ทำให้มีความปรารถนาและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ตลอดไป ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของ องค์กรประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น ปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความ มั่นคงในงาน และปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น นโยบายและโครงสร้างองค์กร เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำองค์กร ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเหมือน เป็นเจ้าขององค์กร เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถส่งผลให้การ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเท่าเทียมและความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ช่วยลดการลางานและ การขาดงานตลอดจนลดอัตราการลาออกได้ และยังสร้างความสัมพันธ์ที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิก ซึ่งหากบุคลากรขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สิ่งก็ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ ขวัญ กำลังใจ ค่าตอบแทน การลดลงของประสิทธิผลการทำงาน การเสียเวลาคัดเลือก ด้านระบบงานและฝึกอบรม

บุคลากรใหม่ หรือส่งผลต่อการเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานจนไปถึงลาออกจากงาน หากต้องการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานๆจำเป็นต้องมีการบำรุงรักษาและส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรให้ผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างองค์กรกับบุคลากร การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นทางหนึ่งในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีค่าขององค์กรไว้ โดยทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรมีความรู้สึกและจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงบุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งองค์กรต้องหาแนวทางหรือสร้างแรงจูงใจ สร้างเจตคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของภาครัฐตลอดจนสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับองค์กรและประเทศชาติต่อไป

สำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงาภายใต้สังกัดกรมธรรมาภิบาล มีหน้าที่รับผิดชอบตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมธรรมาภิบาล กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่และอำนาจภายในเขตท้องที่รับผิดชอบ ดำเนินการเกี่ยวกับการปกครอง การดูแล การบำรุงรักษา การจัดหาประโยชน์และทำนิติกรรมที่เกี่ยวข้องกับที่ราชพัสดุ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับเงินคงคลังและเงินตราที่เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม ในการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและปรับปรุงองค์กรให้มีคุณภาพ เป็นการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรของสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาทรัพยากรบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นการปรับปรุงองค์กรที่จะส่งผลต่อบุคลากรให้เกิดความผูกพันกับองค์กรที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรและเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงา
2. ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงา
3. แนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงา
2. ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงา

3. ทำให้ทราบแนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันองค์กรของสำนักงานธนารักษ์พื้นที่
พังงา

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ แนวทางการดำเนินงาน คู่มือการดำเนินงานโครงการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงาน การวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยมีการกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยตั้งไว้ตามระดับตำแหน่งจำนวน 10 คน ดังนี้
 1. ข้าราชการระดับชำนาญการจำนวน 3 คน
 2. ข้าราชการระดับปฏิบัติการจำนวน 1 คน
 2. พนักงานราชการจำนวน 1 คน
 3. ลูกจ้างจำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวและจะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารทางวิชาการ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร
2. วิธีเก็บรวบรวมจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์และจัดบันทึกข้อมูล (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565 ก, หน้า 49)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลก่อนนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบนำมาวิเคราะห์ข้อมูลรวมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยปัจจุบันที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพัน พร้อมทั้งขอเสนอแนะการสร้างความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่ จังหวัดพังงา โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ตลอดจนปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งขอเสนอแนะและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา สามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จและได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคลากร ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จและได้รับการยอมรับนับถือ

1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในงานและการได้รับสิทธิและสวัสดิการที่เหมาะสม ความเติบโตก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ

1.3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือน หรือสวัสดิการที่จัดให้มีความยุติธรรมและเหมาะสม

1.4 ด้านความสำเร็จและได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรในหน่วยงาน ความสำเร็จจากงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย

1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) ผู้บังคับบัญชามีการยอมรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างตรงไปตรงมา ความเป็นธรรม และพร้อมช่วยแก้ไขปัญหาในทุกด้าน และเพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

1.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในพื้นที่ที่สะดวกต่อการเดินทาง อาคารมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย พร้อมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสมในการทำงานอย่างเพียงพอ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันองค์กรของสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันองค์กรของสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงาประกอบด้วย

2.1 ทศนคติในการทำงาน เนื่องจากทศนคติและนิสัยส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานที่อาจมีมุมมองการทำงานที่แตกต่างกัน จึงอาจทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกันบ้างที่อาจเป็นอุปสรรคของความสัมพันธ์ระหว่างกันและส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานที่มีร่วมกันได้

2.2 การบริหารจัดการด้านบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการปฏิบัติงานและอาจเกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย ซึ่งอาจทำให้บุคลากรรู้สึกเครียด กัดดัน ส่งผลต่อสภาพจิตใจที่มีต่องานและองค์กร

2.3 บางส่วนงานยังคงมีปัญหาไม่มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มงานที่เหมาะสมหรือการขาดการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลต่อการประสานงานและปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควรและจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานได้

2.4 ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงานที่ชำรุดและเสียบ่อย รวมถึงการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียรในบางครั้ง ทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานและเกิดความล่าช้าต่อการบริการแก่ประชาชน

3. แนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันองค์กรของสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงา
จากการวิจัยพบว่า แนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันองค์กรของสำนักงาน
ธรรมาภิบาลพื้นที่พังงา มีดังนี้

3.1 ควรมีการจัดฝึกอบรม สัมมนาในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรให้แก่บุคลากรมากขึ้น เพื่อ
สร้างแนวคิด ทศนคติ และแรงจูงใจในการเสริมสร้างความผูกพันเพื่อสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรได้ และการ
ส่งเสริมกิจกรรมที่กระชับความสัมพันธ์และสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดสังสรรค์เลี้ยงอาหาร
การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมออกนอกพื้นที่ ซึ่งกิจกรรมต่างๆเหล่านี้จะเป็นการช่วยให้บุคลากรได้ใช้เวลา
ร่วมกันได้รู้จักและเรียนรู้กันมากขึ้น

3.2 ผู้บริหารควรมีการปลูกฝังและสร้างแนวคิดความผูกพันให้กับบุคลากรให้ไปในทิศทางเดียวกัน และ
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเกิดความรู้สึกผูกพัน
ต่อองค์กร เช่น การเพิ่มตัวชี้วัดในแผนงานเรื่องของการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรให้มากขึ้น

3.3 บุคลากรภายในองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่างมาก เพราะการสื่อสารถือเป็นหัวใจ
สำคัญของการทำงานให้เกิดความความสำเร็จ หากสื่อสารได้ดีและเกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันก็จะทำให้
การทำงานง่ายขึ้นและประสบความสำเร็จได้ และยังสื่อสารจะยิ่งเข้าใจและผูกพันกันมากขึ้น ถือเป็นการช่วยสร้าง
ความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

3.4 หัวหน้าควรสนับสนุนการให้รางวัลกับบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรม
เพื่อยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานและเพื่อสร้างความผูกพันให้กับองค์กรต่อไป เช่น โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมี
ผลงานดี , โครงการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่น

3.5 ควรมีการจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสำนักงานที่มีความแข็งแรงทนทาน มี
ความปลอดภัยในการใช้งานและจำนวนที่เหมาะสมต่อการใช้งาน และพัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยในการทำงานให้มี
ความทันสมัยเหมาะสมมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงา

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงา มีประเด็นที่
นำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
ธรรมาภิบาลพื้นที่พังงามากที่สุด เนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความหลากหลายและมีความท้าทายของงาน
งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถของตัวบุคคล มีอิสระในการทำงานสามารถตัดสินใจ
และแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง และงานมีองค์ความรู้ใหม่ๆที่ต้องทำความเข้าใจอยู่เสมอ ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีการ

เรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา และมีการกระจายอำนาจในการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบอย่าง ความชัดเจน รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิการ์ สุวรรณศรี (2540, หน้า 6) อธิบายว่า ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดให้บุคคลได้ ทำงานตรงกับความสามารถของตนเองจะก่อให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน อีกทั้งยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ, ปิยธิดา ตรีเดช, พีระ ครีกศรีนิจิตร และสุจิตรา นิลเลิศ (2553, หน้า 26-33) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามารับดี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างแบบของ ความเป็นผู้นำ ความซ้ำซ้อนของระบบงาน การติดต่อสื่อสารสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 41.2

1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงา เนื่องจากงานราชการเป็นงานที่มีความ มั่นคงสูง การมีความมั่นคงในอาชีพส่งผลให้บุคลากรมีความภูมิใจในตนเอง เป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และไม่ ต้องกังวลว่าจะถูกโยกย้ายหรือยกเลิกการจ้างงาน รวมทั้งมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามระดับ จึงส่งผล ให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อความของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตำแหน่งนักประเมินราคาทรัพย์สินปฏิบัติการ ได้แสดงความเห็นว่า “ข้าราชการเป็นงานที่มีความมั่นคงและมี ความก้าวหน้าโดยมีโอกาสได้เลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นและการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกปี และจะไม่ถูกไล่ออก นอกจากการทำผิดวินัยเสียหายร้ายแรง” และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Sunday Times (อ้างถึงใน สมชื่น นาค พลัง, 2547, หน้า 9) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่วัดความพึงพอใจในการทำงานและเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อ องค์การ คือ ประสบการณ์ในการทำงานส่วนบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้สึกและการยอมรับในปัจจัยต่างๆ ดังนี้ คือ ความก้าวหน้าสายอาชีพ ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าและงานที่ทำทลายความสามารถได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อีกทั้ง ความมั่นคงและความยั่งยืนของหน้าที่การงาน และสอดคล้องกับแนวความคิดของ AON Hewitt (อ้างถึงใน วราภร แซ่ปึง, 2560, หน้า 48) ความผูกพันของบุคลากรมีปัจจัยที่ขับเคลื่อนช่วยเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันของ บุคลากร ซึ่งพิจารณาได้จาก การพูดถึงองค์การในทางที่ดี การคงอยู่กับองค์การ และการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยในด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) ประกอบด้วย โอกาสก้าวหน้าใน สายอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารบุคลากร การให้รางวัลและการยกย่องชมเชย

1.3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงา เนื่องจากเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรยังคงเลือกปฏิบัติงาน

อยู่ในองค์การต่อไป การได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจและเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ซึ่งบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่างได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการที่ถือว่าดีในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ในอนาคตควรจะต้องการปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ซึ่งการได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ส่งผลต่อแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและยาวนานจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ จรัสศรีสีชล, มานพ จารัส, เอื้อพร ดิคคินสัน, สุรัตน์ ประเสริฐสุข และชาญชัย ดิกขะปัญญา (2552) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเรียงตามค่าร้อยละของการประเมินจากมากไปหาน้อยจำนวน 5 ปัจจัยแรก ได้แก่ ปัจจัยคำตอบแทนและสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัยปลอดภัย การป้องกันภัย ปัจจัยการติดต่อ การประสานงาน ปัจจัยนโยบายและแนวทางการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยความร่วมมือ ความไว้วางใจ ซึ่งปัจจัย 5 อันดับแรก ล้วนเป็นปัจจัยในกลุ่มปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงานทั้งสิ้น และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ Sunday Times (อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง, 2547, หน้า 9) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่วัดความพึงพอใจในการทำงานและเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์การ คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้สึกและการยอมรับในปัจจัยคำตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิธนา พิงวิวัฒน์กุล (2561, หน้า 3) แนวคิดของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการต่างๆของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องของการใช้ชีวิตหรือการดำรงชีวิต ได้แก่ ความรู้สึกปลอดภัย การให้ผลตอบแทน โดยใช้วิธีการขึ้นค่าจ้างคำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม การจัดกิจกรรมสังคม ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้คุณภาพชีวิตการทำงานและมาตรฐานการครองชีพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.4 ด้านความสำเร็จและได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จและการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา เนื่องจากบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ทั้งจากผลงาน ความสำเร็จของงาน ความรู้ความสามารถ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงานจนเกิดเป็นมิตรภาพที่ดีในหน่วยงาน และภายในหน่วยงานมีลักษณะการทำงานกันแบบพี่แบบน้อง จึงทำให้ได้รับการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอยู่เสมอเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและทำงานร่วมกัน ส่งผลให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและเกิดประสบความสำเร็จของงานและองค์การด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ Maslow (1943 อ้างถึงใน รัฐศิริจันทร์ วังกานนท์, 2565, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์มีความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการของแต่ละบุคคลที่ต้องการจะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง รวมถึงการได้รับ

ความต้องการการยกย่อง จากบุคคลรอบข้าง เพื่อนร่วมงานหรือสถานะจากสังคม ต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ได้รับความเคารพนับถือหรือความต้องการมีความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร อุ๋น บันเทิง (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 11 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ใน ส่วนของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคง โอกาสเรียนรู้ และความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้วยเช่นกัน

1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงาย่างมาก เนื่องจากบุคลากรภายในหน่วยงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กร เกิดความร่วมมือร่วมใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชามีการยอมรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา มีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง พร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในทุกด้าน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความนับถือเลื่อมใสและเชื่อมั่นพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเนื่องด้วยลักษณะงานของหน่วยงานที่แต่ละส่วนจะต้องทำงานเกี่ยวเนื่องกัน ทำให้บุคลากรจะต้องประสานงานร่วมกันจึงก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสนิทสนมกันเป็นอย่างดีก่อให้เกิดความสามัคคีกันในหน่วยงานและเกิดเป็นความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Andrew and Sofian (2012 อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560 หน้า 3) ที่พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความสัมพันธ์หรือสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานสามารถมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยจะคาดหวังว่าเพื่อนร่วมงานจะมีความเป็นมิตรให้ความร่วมมือ ความสนับสนุน และความช่วยเหลือในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอันดับแรก คือ ด้านสัมพันธภาพ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ, ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน, ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

1.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงา เนื่องจากการมีสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจการทำงาน โดยจังหวัดพังงามีสภาพภูมิประเทศที่มีภูเขาและหุบเขาล้อมรอบ เป็นเมืองเล็กๆทำให้การจราจรในการเดินทางมา

ทำงานไม่ติดขัด สะดวกรวดเร็ว และสถานที่ทำงานมีความสะอาด มีต้นไม้ร่มรื่น จึงส่งผลต่อสภาพจิตใจของบุคลากรในการมาทำงานอย่างมาก เนื่องด้วยบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่จึงรู้จักสถานที่และหน่วยงานเป็นอย่างดีทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น รวมทั้งหน่วยงานมีเครื่องมืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ครบครันและมีสำรองอย่างเพียงพอต่อการใช้งาน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่นๆของเจ้าหน้าที่มีเพียงพอและมีประสิทธิภาพต่อการทำงานอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Porter และ Steers (อ้างใน ภรณ์ มหามนต์, 2529, หน้า 94) ได้เสนอปัจจัย 4 ประการที่ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ต่อไปในองค์กรหรือจะออกจากองค์กรของบุคลากรใน องค์กร ซึ่งมีดังต่อไปนี้ 1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น บรรยากาศทั่วไปในการทำงาน ผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน 2. ปัจจัยด้านองค์กร 3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน 4. ปัจจัยส่วนตัว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (1959 อ้างถึงใน จักรภพ ธรรมณี, 2565, หน้า 55) ได้อธิบายว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ช่วยส่งเสริมความพึงพอใจให้ดีขึ้น นั่นคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน บรรยากาศในการทำงาน แสงเสียง อากาศ รวมทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันขององค์การของสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงา

มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ทศนคติในการทำงาน เนื่องจากทศนคติและนิสัยส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานที่อาจมีมุมมองการทำงานแตกต่างกัน จึงอาจจะทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกันบ้างที่อาจเป็นอุปสรรคของความสัมพันธ์ระหว่างกันและส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานที่มีร่วมกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน สุชาติ อุดุลย์บุตร, 2561 หน้า 4) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กร ทำให้มีความคิดที่เห็นพ้องต้องกันและไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหากสมาชิกมีความคิดที่ตรงกันข้ามกันหรือขัดแย้งกันจะก่อให้เกิดอุปสรรคต่อความผูกพันองค์กร และองค์การจะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

2.2 การบริหารจัดการด้านบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการปฏิบัติงานและอาจเกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย ซึ่งอาจจะทำให้บุคลากรรู้สึกเครียด กตสัน ส่งผลต่อสภาพจิตใจที่มีต่องานและองค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (1959 อ้างถึงใน จักรภพ ธรรมณี, 2565, หน้า 55) อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานต่อไป เพื่อกระตุ้นให้คนทุ่มเทในการทำงาน กล่าวว่าการรับผิดชอบ คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2.3 ในบางส่วนงานยังคงมีปัญหาไม่มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มงานที่เหมาะสมหรือ การขาดการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลต่อการประสานงานและปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควรและจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิสิทธิ์ รัชชาวงศ์ (อ้างถึงใน ธัญญา ฆโณนิตธรรม, 2562, หน้า 20) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่ประสานระหว่าง ความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าประสงค์ขององค์กรที่มีร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุ เป้าประสงค์ที่วางไว้

2.4 ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงานที่ชำรุดและเสีย บ่อยรวมถึงการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียรในบางครั้ง ทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานและเกิดความล่าช้า ต่อการบริการแก่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (1959 อ้างถึงใน จักรภพ ธรรมณี, 2565, หน้า 55) กล่าวว่า ปัจจัยอนามัย คือปัจจัยที่ช่วยให้อุบัติแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงาน จะทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงาน ได้แก่ สภาพ การทำงาน สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มี ผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

3. แนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันของข้าราชการของสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

3.1 ควรมีการจัดฝึกอบรม สัมมนาในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรให้แก่บุคลากรมากขึ้น เพื่อ สร้างแนวคิด ทศนคติ และแรงจูงใจในการเสริมสร้างความผูกพันเพื่อสามารถนำมาปรับใช้ของข้าราชการได้ และการ ส่งเสริมกิจกรรมที่กระชับความสัมพันธ์และสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดสังสรรค์เลี้ยงอาหาร การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมออกนอกพื้นที่ ซึ่งกิจกรรมต่างๆเหล่านี้จะเป็นการช่วยให้บุคลากรได้ใช้เวลา ร่วมกันได้รู้จักและเรียนรู้กันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวีณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2564, หน้า 4 - 7) ได้กล่าว ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีขั้นตอนที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่างๆของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ โดยอาศัย กระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และทำให้การทำงานของบุคคลนั้นๆเป็นไปด้วยความ พึงพอใจ ตลอดจนยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ผู้บริหารควรมีการปลูกฝังและสร้างแนวคิดความผูกพันให้กับบุคลากรให้ไปในทิศทางเดียวกัน และ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเกิดความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์กร เช่น การเพิ่มตัวชี้วัดในเรื่องของการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Buchanan (อ้างถึงใน ดุจดาว ศุภจิตกุลชัย, 2546, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อ องค์กร หมายถึง ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ

ตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งเกิดจากความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมขององค์กร 2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

3.3 บุคลากรภายในองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่างมาก เพราะการสื่อสารถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานให้เกิดความความสำเร็จ หากสื่อสารได้ดีและเกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันก็จะทำให้การทำงานง่ายขึ้นและประสบความสำเร็จได้ และยังสื่อสารจะยิ่งเข้าใจและผูกพันกันมากขึ้น ถือเป็น การช่วยสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ AON Hewitt (อ้างถึงใน วราภร แซ่ปึ้ง, 2560, หน้า 48) ความผูกพันของบุคลากรมีปัจจัยที่ขับเคลื่อนให้เกิดความผูกพันของบุคลากร ซึ่งพิจารณาได้จากการพูดถึงองค์กรในแง่ที่ดีการคงอยู่กับองค์กรและการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์กร (Company Practice) ประกอบด้วย การสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กร ความหลากหลายและการรวมกลุ่ม การบริหารบุคลากร

3.4 ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนการให้รางวัลกับบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและให้ความชื่นชมและยอมรับในความสามารถของบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพื่อสร้างความผูกพันให้กับองค์กรต่อไป เช่น โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี , โครงการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างดีเด่น” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (1959 อ้างถึงใน จักรภพ ศรีมณี, 2565, หน้า 55) อธิบายว่า ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากร สำหรับการงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเป็นที่น่าพอใจของบุคลากร รวมถึงรางวัลที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ เงินรางวัลพิเศษ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น และยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (1943 อ้างถึงใน รัฐสิรินทร์ วังกานนท์, 2565, หน้า 38) ชั้นที่ 4 ความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถและความสำเร็จ และความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ คือ มีความรู้มีชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับยกย่องจากผู้อื่นและได้รับคำสรรเสริญ

3.5 ควรมีการจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสำนักงานที่มีความแข็งแรงทนทาน มีความปลอดภัยในการใช้งานและจำนวนที่เหมาะสมต่อการใช้งาน และพัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยในการทำงานให้มีความทันสมัยเหมาะสมมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน จักรภพ ศรีมณี, 2565, หน้า 55) ที่ได้อธิบายว่าสำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Conditions) ซึ่งเรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ที่มี

ความสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่พังงา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ควรเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงาน โดยมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีและสามารถทำงานเป็นทีมได้ และเพื่อพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างบุคลากรแต่ละฝ่ายให้ไปในทิศทางเดียวกันและมีความเข้าใจตรงกัน
2. ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยสร้างแนวคิดความผูกพันให้กับบุคลากรให้ไปในทิศทางเดียว ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. ควรมีการวางแผนงานและบริหารจัดการด้านกำลังคนภายในองค์กรให้เหมาะสมกับปริมาณงานและงานที่ได้รับมอบหมาย และพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพื่อการปฏิบัติงานที่สัมฤทธิ์ผล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยข้อมูลการสัมภาษณ์เท่านั้น จึงควรมีการทำวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน ครอบคลุมและเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น
2. ควรขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น บุคลากรในหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทราบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ของสังกัดกรมธรรมาภิบาล เป็นแนวทางให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคลากรต่อไป และเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรณีการ สุวรรณศรี. (2540). เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จักรภพ ศรีมณี. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพรรณ ชาญญ์ธรรม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน(สามเสน)*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.

- ดุษฎีบัณฑิตกฤตย. (2546). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญฉิชา มโนนิติธรรม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิภาพร อุ๋นบันเทิง. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ, ปิยธิดา ตรีเดช, พีระ ศรีศรีจันทร์ และ สุจิตรา นิลเลิศ. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี. วารสารพยาบาลทหารบก, 11(2), 26-33.
- พงษ์ศักดิ์ จรัสศรีชัย, มานพ จารัส, เอื้อพร ดิคนินสัน, สุรัตน์ ประเสริฐสุข และชาญชัย ดิถะปัญโญ. (2552). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรรพ.ค่ายสรรพสิทธิประสงค์. เวชสารแพทยทหารบก, 62(4), 207-220.
- พิชิต พักทักษ์เทพ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและการวิจัย. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม. หน้า 158-159.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนท์สโตร์.
- รัฐศิริพันธ์ วิ่งกานนท์. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารขององค์กรและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วรารกร แซ่ปึง. (2560). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุขกลุ่มต่างๆที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วีโรจน์ ก่อสกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิไล ทองทวี. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สมชื่น นาคพลั้ง และวิรตี โกมุทวงษ์. (2547). ความมุ่งมั่น ผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทอิวเลตต์-แพคการ์ด(ประเทศไทย)จำกัด. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาติ อุดลย์บุตร. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างองค์กรสงเคราะห์ทหารผ่านศึก วารสารเกษมบัณฑิต, 19(ฉบับพิเศษ).
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2566. จาก <https://www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/dwnt/mjgy/~edispuatucm282681.pdf>