

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษากองวิเคราะห์
และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*

**Factors Affecting Organization Commitment of Personnel : A case study of
Water Analysis and Assessment Division, Department of Water Resources,
Ministry of Natural Resources and Environment**

เรวดี ทองรักษ์**

Rawadee Thongruk

6514832008@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันของบุคลากรกองวิเคราะห์
และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งใช้วิธีวิจัยเอกสาร
และวิจัยสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ
จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปด้านการ
วิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำฯ จำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำฯ สอดคล้อง
ตามแนวคิดของ Aon Hewitt ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านระบบการบริหารจัดการบุคลากร
2) ด้านสวัสดิการพื้นฐาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 4) ด้านภาพลักษณ์องค์กร 5) ด้านบทบาทการนำ
องค์กร และ 6) ด้านแนวทางการปฏิบัติขององค์กร โดยพบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพัน ดังนี้
1) ด้านภาระงานที่ไม่เป็นธรรม 2) การทำงานเป็นทีม 3) การเคารพและเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น
ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4) การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร และ 5) บุคลากร
มีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับตำแหน่ง ตลอดจนแนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพัน
ของบุคลากร ดังนี้ 1) ควรมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการดำเนินงาน 2) การสื่อสารที่ดีบนพื้นฐานของการเคารพ
และการให้เกียรติ และ 3) ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมนอกสถานที่เน้นสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นหลัก

คำสำคัญ : ปัจจัย; ความผูกพันต่อองค์กร; บุคลากร

Keywords : Factors; Organization Commitment; Personnel

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษากองวิเคราะห์และประเมิน
สถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ทำให้ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชนต้องมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การดำเนินงานและต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญของทุกองค์กรและยังเป็นฟันเฟืองสำคัญที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร หากบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะองค์ความรู้อยู่เสมอก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจึงนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มคุณค่าให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยการเพิ่มความรู้ ความสามารถ เพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดจากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านสวัสดิการพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ฯลฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรนั้น ๆ โดยส่วนใหญ่จะแสดงพฤติกรรมออกมาต่อการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นในตัวเองและสมาชิกในองค์กรเกิดความพึงพอใจและเป็นสิ่งที่ยังคงการทูกองค์กรปรารถนาให้เป็น หากสมาชิกขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลกระทบที่ตามมา คือ ความเสียหายขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ การลดลงของประสิทธิภาพของงาน การบรรจุบุคลากรใหม่ ทำให้เสียเวลาในการเรียนรู้งานใหม่ นอกจากนี้ นักวิชาการอีกหลายท่านยังพบว่าความผูกพันขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้

กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ เป็นส่วนราชการระดับกอง สังกัดกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา พัฒนาระบบข้อมูลทรัพยากรน้ำ และระบบวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ การศึกษาพัฒนาระบบตรวจวัด ติดตาม คาดการณ์ และระบบเฝ้าระวังสถานการณ์น้ำ การศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดพื้นที่เสี่ยงภาวะน้ำท่วม และภาวะน้ำแล้งในพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม การเสนอแนะแนวทาง และมาตรการเพื่อเตรียมความพร้อมและแก้ไขปัญหาวิกฤตน้ำ รวมทั้งบูรณาการร่วมกับองค์กรที่เกี่ยวข้องในการตรวจวัด เฝ้าระวัง ป้องกันบรรเทา และแก้ไขปัญหาวิกฤตน้ำ และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่อธิบดีมอบหมาย (กรมทรัพยากรน้ำ, กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ, 2565, ออนไลน์.) จากภารกิจของกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำเป็นต้องมีบุคลากรที่ต้องอาศัยประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ดังนั้น องค์กรต้องมีการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรต่อองค์กรเป็นอันดับแรก โดยมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรและทำให้บุคลากรภายในกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยากเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไปและไม่อยากโยกย้ายองค์กรอีกต่อไป ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงจำเป็นต่อองค์กรอย่างมาก เพราะทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันที่กลมเกลียวเหนียวแน่นต่อองค์กรและทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและศักยภาพสูง

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นหนึ่งในบุคลากรของกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มองว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญกับองค์กรในปัจจุบันอย่างยิ่ง จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ตลอดจนแนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันของบุคลากรกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์กรต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวารสาร รายงานการวิจัย บทความ วิทยานิพนธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ดุษฎีนิพนธ์ เอกสารทางวิชาการ คำสั่ง ระเบียบ ประกาศ คู่มือการปฏิบัติงาน สื่อสิ่งพิมพ์ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีทั้งหมดจำนวน 27 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 46) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปด้านการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสามารถให้ข้อมูลตรงประเด็น ครบถ้วน ของงานวิจัยครั้งนี้ได้ โดยวิธีการสัมภาษณ์ จำนวน 8 คน ดังนี้

- | | |
|--|------------|
| 1) ผู้อำนวยการกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ | จำนวน 1 คน |
| 2) ผู้อำนวยการส่วนอำนาจการ | จำนวน 1 คน |
| 3) ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาข้อมูล | จำนวน 1 คน |
| 4) ผู้อำนวยการส่วนประสานการปฏิบัติงานในภาวบน้ำท่วม | จำนวน 1 คน |
| 5) ผู้อำนวยการส่วนประสานการปฏิบัติงานในภาวบน้ำแล้ง | จำนวน 1 คน |
| 6) ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและประเมินผล | จำนวน 1 คน |
| 7) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | จำนวน 1 คน |
| 8) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | จำนวน 1 คน |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือเป็นการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ โดยการสัมภาษณ์ใช้คำถามเดียวกัน และมีข้อกำหนดแน่นอนสำหรับใช้สัมภาษณ์ทุกคนที่ถูกสัมภาษณ์ (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) และทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลมีการจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการจดบันทึกและบันทึกเสียงการสนทนาก่อนทุกครั้ง ทั้งนี้ ก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายและได้แจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบก่อนล่วงหน้า

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหรืองาน เพื่อใช้ในการกำหนดขอบเขตและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากแนวคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและแนวทางในการกำหนดรายละเอียดสำหรับแบบสัมภาษณ์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาสร้างแบบสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด

4. นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาคณคคว่าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องรายละเอียดเนื้อหา การใช้ถ้อยคำในแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาสมบูรณ์ และครบถ้วน

5. แก้ไขและปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาคณคคว่าอิสระ เพื่อออกแบบสัมภาษณ์จริงต่อไป

การทดสอบเครื่องมือ

สำหรับการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับในส่วนของการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกนั้น ผู้วิจัยได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยมาแล้ว เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นได้ว่าการสัมภาษณ์ดังกล่าวตรงประเด็น ถูกต้อง ชัดเจน ครอบคลุม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม และใช้วิธีการทดสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ของ Denzin (1970, อ้างถึงใน สุภางค์ จันทวานิช, 2565, หน้า 99 - 100) ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้น มีความถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ โดยใช้วิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณาตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งบุคคล แหล่งสถานที่ และแหล่งเวลา ทั้งนี้

1.1 แหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปแล้วข้อมูลนั้นจะเหมือนเดิมหรือไม่

1.2 แหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันแล้วข้อมูลนั้นจะเหมือนกันหรือไม่

1.3 แหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างเวลากันแล้วข้อมูลนั้นจะเหมือนกันหรือไม่

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิจัย (Investigator Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าข้อมูลที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละคนให้ข้อมูลเหมือนหรือต่างกันอย่างไรร

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีต่างไปจากเดิมอาจทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ทำให้ง่ายกว่าในระดับการสมมติฐานชั่วคราวและแนวคิดที่ลงมือตีความสร้างข้อสรุปเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน

หลังจากการตรวจสอบเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้นำมาเก็บรวบรวม โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูล เช่น การสังเกตจากพฤติกรรม อากัปกริยา ควบคู่ไปกับการซักถาม และศึกษาข้อมูลจากแหล่งอื่นเพิ่มเติม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ พจนานุกรม สารานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น คู่มือปฏิบัติงาน กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2565 เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คน ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำสั่งของของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ออกจากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นแต่ละประเด็นและนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละคน

2. นำข้อมูลที่ได้ออกจากการเปรียบเทียบแต่ละประเด็นมาวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล

3. นำข้อมูลที่ได้ออกจากการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

4. นำผลการสรุปของข้อมูลมาตีความตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

5. นำเสนอผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากร : กรณีศึกษากองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนาความ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1) ด้านระบบการบริหารจัดการบุคลากร (Performance) ระบบการบริหารจัดการบุคลากร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมากไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน โอกาสการเรียนรู้และการพัฒนา การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร รางวัลตอบแทนการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น มีความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับการสนับสนุนและความสำคัญจากองค์กรในการให้โอกาส เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการได้รับรางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทำให้เกิดความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ

2) ด้านสวัสดิการพื้นฐาน (The Basic) สวัสดิการพื้นฐานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่ว่าจะด้านผลตอบแทนการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นอย่างมาก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ มีความจำเป็นสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ หากมีสวัสดิการพื้นฐานเหล่านี้ดี มีผลตอบแทนที่ดี งานมีความมั่นคง มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมถึงมีหัวหน้าที่ดี ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและจิตใจที่ดีมีความสุขกับการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไปโดยไม่คิดโยกย้ายไปองค์กรอื่น

3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (The Work) สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่ว่าจะเรื่องของความร่วมมือ อำนาจและการตัดสินใจ หน้าที่และความรับผิดชอบ เพราะถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดี ทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะการมีทีมงานดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานดี ทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความสามัคคี ตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็นอย่างเปิดกว้างและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น จึงทำให้งานประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีอำนาจและการตัดสินใจ การมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสม ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและไม่เกิดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน

4) ด้านภาพลักษณ์องค์กร (Brand) ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เนื่องจากทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ มีความภาคภูมิใจในตัวเองที่ได้อำนาจหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น และยังมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรในเชิงบวก รวมถึงองค์กรมีความน่าเชื่อถือ เนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากการได้มาของผลงานและเกิดจากบุคลากรทุกลำดับชั้นในสายงานร่วมมือร่วมแรงกันดำเนินงาน จึงทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และอยากเติบโตในองค์กรของตนเองตลอดไป ตลอดจนไม่ต้องการที่จะย้ายหรือเปลี่ยนองค์กรต่อไป

5) ด้านบทบาทการนำองค์กร (Leadership) บทบาทของผู้บริหารมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพราะถ้าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ดี กล้าตัดสินใจ สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ การสื่อสารที่ดี และบทบาทที่สำคัญที่สุด คือ การที่ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากร

ภายในองค์กรสามารถทำงานเป็นทีมที่ดี มีความสามัคคี การสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรภายในองค์กร การให้โอกาสและสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับงานที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น ตลอดจนผู้บริหารให้ความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็นและส่งเสริมสนับสนุน ย่อมส่งผลให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข และพร้อมที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ รวมถึงบรรลุเป้าหมายขององค์กร

6) ด้านแนวทางการปฏิบัติขององค์กร (Company Practice) แนวทางการปฏิบัติขององค์กรในเรื่องกระบวนการติดต่อสื่อสาร การให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ ความเหมือน-ต่างภายในองค์กร สิ่งอำนวยความสะดวกการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพราะถ้าองค์กรมีแนวทางของการปฏิบัติที่ดี ไม่ว่าจะการติดต่อสื่อสาร การให้ความสำคัญกับผู้บริหารและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ว่ามีความสำคัญอย่างมากสำหรับการทำงานในปัจจุบัน ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ภาระงานที่ไม่เป็นธรรม เนื่องจากไม่คำนึงถึงจำนวนบุคลากร และในที่สุดแล้ว หากได้รับปริมาณงานที่มากเกินไปเกินขีดจำกัด ส่งผลกระทบต่อความล่าช้าและประสิทธิภาพของงานลดลง
- 2) การทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานเฉพาะส่วนที่ตนเองรับผิดชอบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงหน้าที่อื่น ๆ เช่น กรณีมีงานด่วน เป็นต้น ทำให้งานสำเร็จล่าช้ากว่ากำหนดไม่ทันการณ์
- 3) การเคารพและเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากการไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งตามมา ส่งผลให้งานไม่บรรลุเป้าหมายและไม่มีประสิทธิภาพ
- 4) การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร ทำให้เกิดการปฏิบัติงานไม่ราบรื่นเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและทำให้อยากย้ายองค์กรไปอยู่องค์กรอื่น แต่ในทางตรงกันข้ามถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร ทำให้เกิดการปฏิบัติงานมีความราบรื่นและคล่องตัวในการติดต่อประสานงาน
- 5) การที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับตำแหน่ง ทำให้งานที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันของบุคลากร กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ควรมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายความสำเร็จขององค์กร และแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการจัดสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมของหน่วยงาน นอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้ภายใต้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2) ต้องมีการสื่อสารที่ดีบนพื้นฐานของการเคารพและให้เกียรติ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานและเสริมสร้างการทำงานที่ดี

3) ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมนอกสถานที่ โดยเน้นสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรขององค์กรเกิดความผ่อนคลายจากงานในหน้าที่หลัก

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษากองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัย ได้นำแนวคิดของ Aon Hewitt (2015, อ้างถึงใน ธรรมนูญ พิงโต, 2562, หน้า 28) อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 6 ปัจจัย ดังนี้

1) ด้านระบบการบริหารจัดการบุคลากร (Performance) ระบบการบริหารจัดการบุคลากรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมากไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน โอกาสการเรียนรู้และการพัฒนา การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร รางวัลตอบแทนการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น มีความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับการสนับสนุนและความสำคัญจากองค์กรในการให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนการได้รับรางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทำให้เกิดความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน จักรภพ ศรีมณี, 2566, หน้า 55) ทฤษฎีสองปัจจัย โดยปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในงานคือ ความก้าวหน้าหรือการพัฒนาของบุคคลในสายอาชีพ เช่น การได้รับโอกาสให้เลื่อนระดับเมื่อดำเนินงานประสบความสำเร็จ การได้รับโอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถหรือได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรม เช่นเดียวกับแนวคิดของ Alderfer (1972, อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วัจนานนท์, 2566, หน้า 19) โดยตรงกับทฤษฎีความต้องการด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ซึ่งเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุคลิก และใช้ศักยภาพของตนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าจัดเป็นความต้องการในขั้นที่อยู่สูงสุด สำหรับบุคคลในองค์กรนั้นจะต้องการที่จะได้นำเอาทักษะความรู้ ความสามารถมาใช้ในการทำงาน อยากที่จะได้รับความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น และสามารถเข้าร่วมในการทำงานใหม่ ๆ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร อุณันนเทิง (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ด้วยข้าราชการส่วนใหญ่มองว่าระบบราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงในระยะยาว มีโอกาสในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้ที่สนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานได้ สำหรับพนักงานราชการยังไม่มี ความมั่นคงในการทำงานและขาดโอกาสในการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติธัช ชิววัฒนพงศ์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า อาชีพวิศวกรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอถ้าองค์กรเปิดโอกาสให้ศึกษาเพิ่มพูนทักษะ ความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอก็จะเป็นประโยชน์กับองค์กรมากขึ้นในเรื่องของการเติบโต ถ้าองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเติบโตในสายอาชีพก็ทำให้มีบุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ทำให้อยากทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูล

สำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า "...การบริหารจัดการบุคลากรมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรจะมีทัศนคติในทางที่ดีโดยองค์การสนับสนุนให้ความสำคัญการได้รับโอกาสเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ ทำให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน..." (ผู้อำนวยการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 พฤษภาคม 2567) รวมถึงสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า "...บุคลากรต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง หากไม่มีการพัฒนาหรือสร้างการเรียนรู้ของตนเองไม่จะเป็นการเรียนรู้อะไรหรือการพัฒนาตนเองในตำแหน่งประจำที่เป็นงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอื่นที่ได้รับมอบหมายก็จะส่งผลไปถึงโอกาสความไว้วางใจที่ควรจะได้รับในการมอบหมายหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน รวมถึงยังส่งผลต่อความก้าวหน้าและรางวัลตอบแทนที่ได้รับ..." (ผู้อำนวยการส่วนประสานการปฏิบัติงานในภาวะน้ำแล้ง, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 พฤษภาคม 2567) และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 กล่าวว่า "...ความก้าวหน้าในสายงาน เพราะว่าการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ถ้าเรามองไม่เห็นถึงความก้าวหน้าก็รู้ว่าทำงานไปเพื่ออะไร ส่วนโอกาสการเรียนรู้และการพัฒนา การที่เราจะเติบโตในสายงานได้เราก็ต้องมีการพัฒนาส่งเสริมความรู้ เช่น การฝึกอบรม การลงมือปฏิบัติจริง ฯลฯ ถ้าเราได้รับโอกาสนี้ก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ส่วนการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรยิ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยตรง เพราะการมีทักษะความสามารถแตกต่างกันของแต่ละรายบุคคล ส่วนรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญเช่นกัน..." (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 พฤษภาคม 2567)

2) ด้านสวัสดิการพื้นฐาน (The Basic) สวัสดิการพื้นฐานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นด้านผลตอบแทนการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นอย่างมาก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความจำเป็นสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ หากมีสวัสดิการพื้นฐานเหล่านี้ดี มีผลตอบแทนที่ดีงานมีความมั่นคง มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมถึงมีหัวหน้าที่ดี ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและจิตใจที่ดีมีความสุขกับการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไปโดยไม่คิดโยกย้ายไปองค์กรอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน จักรภพ ธรรมณี, 2566, หน้า 55) ทฤษฎีสองปัจจัย โดยปัจจัยสุขภาวะหรือปัจจัยค่าจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในเรื่องเงินเดือน โบนัส ค่าจ้าง ค่าตอบแทน รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม และการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ได้รับความเป็นธรรมที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรอย่างเป็นที่พอใจของบุคลากร สำหรับการดำเนินงานในองค์กร นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง เช่นเดียวกับแนวคิดของ Greenberg (2004, อ้างถึงใน ญัฐชญา พึ่งโต, 2562, หน้า 26) ได้ระบุถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรในด้านการส่งเสริมและพนักงานและระบบการให้รางวัลผลตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร อุณันเทิง (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ด้วยข้าราชการส่วนใหญ่มองว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถของตนเองซึ่งเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ในส่วนของพนักงานราชการด้านค่าตอบแทนกับความรับผิดชอบมีความเหมาะสมและอยากให้พนักงานราชการมีสวัสดิการเหมือนกับ

ข้าราชการ และในส่วนของพนักงานจ้างเหมาบริการ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานและหน้าที่ผิดชอบอยู่ แต่ไม่มีค่าตอบแทนพิเศษ หรือสวัสดิการต่าง ๆ อยากให้มีจัดการสวัสดิการในการทำงานให้ตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา พบว่า เนื่องจากเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรยังคงเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป การได้รับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจและเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงาน ราชการ และลูกจ้างต่างได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีว่าดีในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ในอนาคตควรจะต้องมีการปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ซึ่งการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ส่งผลต่อแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและยาวนาน จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า "...บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงาน โดยสามารถแสดงความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่..." ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 พฤษภาคม 2567) รวมถึงสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า "...หากมีสวัสดิการพื้นฐานที่ดี มีผลตอบแทนที่ดี งานมีความมั่นคง มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งมีหัวหน้าที่ดี..." (ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาข้อมูล, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 พฤษภาคม 2567) และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 กล่าวว่า "...เมื่อมีคุณภาพชีวิตและจิตใจที่ดีก็ย่อมส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีความสุขและยังคงทำงานที่หน่วยงานนี้ต่อไปโดยไม่คิดโยกย้ายไปองค์กรอื่น..." (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 พฤษภาคม 2567)

3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (The Work) สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่ว่าจะเรื่องของความร่วมมือ อำนาจและการตัดสินใจ หน้าที่และความรับผิดชอบ เพราะถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดี ทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะการมีทีมงานดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานดี ทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความสามัคคี ตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็นอย่างเปิดกว้างและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น จึงทำให้งานประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีอำนาจและการตัดสินใจ การมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสม ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและไม่เกิดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1917, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 20) ตามทฤษฎีความต้องการในด้านความต้องการความผูกพัน โดยการที่บุคคลที่มีความรู้สึกต้องการความผูกพันสูง มักจะอยากเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของทีม อยากให้บุคคลอื่นให้การยอมรับตนเอง ชอบบรรยากาศการทำงานที่มีความร่วมมือกันมากกว่าบรรยากาศการทำงานที่มีการแข่งขันกัน และต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น เช่นเดียวกับแนวคิดของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน จักรภพ ธรรมณี, 2566, หน้า 55) ทฤษฎีสองปัจจัย โดยปัจจัยสุขภาวะหรือปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพที่จะช่วยอำนวยความสะดวก เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ อุณหภูมิ กลิ่น ห้องทำงาน เวลาในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงเครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา เนื่องจากการมีสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการมาทำงาน โดยจังหวัดพังงามีสภาพ

ภูมิประเทศที่มีภูเขาและหุบเขาล้อมรอบ เป็นเมืองเล็ก ๆ ทำให้การจราจรในการเดินทางมาทำงานไม่ติดขัด สะดวกรวดเร็ว และสถานที่ทำงานมีความสะอาด มีต้นไม้ร่มรื่น จึงส่งผลต่อสภาพจิตใจของบุคลากร ในการมาทำงานอย่างมาก เนื่องด้วยบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่จึงรู้จักสถานที่และหน่วยงานเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น รวมทั้งหน่วยงานมีเครื่องมืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ครบวงจร และมีสำรองอย่างเพียงพอต่อการใช้งาน รวมถึงอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ ของเจ้าหน้าที่ก็มีเพียงพอ และสามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพอย่างมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติวิช ชีววัฒนาพงศ์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า การมีทีมงานที่ดีก็เปรียบเสมือนเป็นฟันเฟือง เพื่อทำให้การทำงานขับเคลื่อนและสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยกันทำงานและแบ่งเบาภาระหน้าที่กัน มีความเป็นกันเองไว้วางใจกันก็สามารถคุยหรือปรึกษาเรื่องงานกันได้ง่ายมากขึ้น ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ก็จะไม่มีการเกี่ยงกัน ช่วยกันดู ช่วยกันตรวจสอบ ก็จะเกิดความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิเบต วงชาติ (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลภาครัฐ : การศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า "...บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนกัน ทำให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การมีทีมงานที่ดี (Teamwork) ทำให้บรรยากาศในการทำงานดี ทำให้งานที่ทำออกมาดี และทำให้ผลงานออกมาดีด้วย..." (ผู้อำนวยการกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 พฤษภาคม 2567) และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า "...การมีอำนาจในการตัดสินใจ ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ตลอดจนการมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน..." (ผู้อำนวยการส่วนประสานการปฏิบัติงานในภาวะน้ำท่วม, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 พฤษภาคม 2567)

4) ด้านภาพลักษณ์องค์กร (Brand) ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ ตลอดจนความรับผิดชอบ ต่อสังคมขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เนื่องจากทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ มีความภาคภูมิใจในตัวเองที่ได้อยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นและยังมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรในเชิงบวก รวมถึงองค์กรยังมีความน่าเชื่อถือ เนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากการได้มาของผลงานและเกิดจากบุคลากรทุกลำดับชั้นในสายงานร่วมมือร่วมแรงกันดำเนินงาน จึงทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และอยากเติบโตในองค์กรของตนเองตลอดไป ตลอดจนไม่ต้องการที่จะย้ายหรือเปลี่ยนองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน จักรภพ ธรรมณี, 2566, หน้า 55) ทฤษฎีสองปัจจัย โดยปัจจัยสุขภาวะหรือปัจจัยค้ำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคงทางการเงินขององค์กร ความยั่งยืนขององค์กร ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กร เช่นเดียวกับแนวคิดของ ISR (2008, อ้างถึงใน ณัฐชญา พึ่งโต, 2562, หน้า 29) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในปัจจุบัน ด้านภาพลักษณ์ขององค์กรไม่ว่าจะเรื่องของความน่าเชื่อถือ ความมั่นคง การยอมรับจากบุคคลภายนอกองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า "...เนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งการจะได้มาของผลงานดังกล่าวได้ ต้องเกิดจากทุกลำดับ

ชั้นในสายงานนั้น ร่วมมือร่วมแรงกันดำเนินงาน...” (ผู้อำนวยการส่วนประสานการปฏิบัติงานในภาชนะน้ำแข็ง, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 พฤษภาคม 2567)

5) ด้านบทบาทการนำองค์กร (Leadership) บทบาทของผู้บริหารมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพราะถ้าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ดี กล้าตัดสินใจ สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ การสื่อสารที่ดี และบทบาทที่สำคัญที่สุด คือ การที่ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถทำงานเป็นทีมที่ดี มีความสามัคคี การสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรภายในองค์กร การให้โอกาสและสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับงานที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น ตลอดจนผู้บริหารให้ความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็นและส่งเสริมสนับสนุน ย่อมส่งผลให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข และพร้อมที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมถึงบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 13-14) ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นที่ 4 อธิบายว่าความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียงเป็นความต้องการในระดับที่สูงขึ้นเกี่ยวกับความมั่นใจในเรื่องของความรู้ ความสามารถ เพื่อให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงการมีอิสระในการตัดสินใจและมีความเป็นตัวของตัวเอง เช่นเดียวกับแนวคิดของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน จักรภพ ตรีมณี, 2566, หน้า 55) ทฤษฎีสองปัจจัยโดยปัจจัยสุขภาวะหรือปัจจัยค่าจูนในด้านนโยบายและการบริหารงานในการบริหารขององค์กร การจัดการขององค์กร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อการประสบความสำเร็จขององค์กรและของตัวบุคคล รวมถึงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถทำให้การติดต่อสื่อสารกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งทางวาจาหรือการแสดงกิริยาที่ให้เห็นถึงการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถที่จะทำงานร่วมกันได้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติธัช ชิววัฒนาพงศ์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า งานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจ ออกแบบ ประเมินราคา รวมถึงการ ควบคุมงาน ซึ่งงานเหล่านี้ต้องใช้บุคลากรและทักษะที่หลากหลาย ทำให้เกิดการสื่อสารกันภายในหน่วยงานมากขึ้น ปัจจุบันระบบงานค่อนข้างไม่เป็นระบบ เมื่อระบบงานไม่เป็นระบบก็จะเกิดการเกียจงาน ก็กลายเป็นว่างานนี้ของใคร ใครรับผิดชอบแล้วให้ใครสนับสนุน ถ้าถามว่าทำแล้วมีความสุขหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลแต่ถ้างานเป็นระบบ มีขั้นตอน มีระยะเวลา จะสามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นกว่านี้ และด้วยความที่เป็นข้าราชการก็จะได้มีหน้าที่หลักเพียงแค่หน้าที่อย่างเดียว ก็จะมีส่วนที่ขอความร่วมมือให้ไปช่วย ซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นงานที่จัดตามเทศกาล ไม่ใช่งานที่จัดขึ้นเพื่อคนในองค์กรด้วยซ้ำไป และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า “...ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ มีการสื่อสารที่ดี ที่สำคัญที่สุด คือ การทำงานเป็นทีมต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ...” (ผู้อำนวยการกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 พฤษภาคม 2567)

6) ด้านแนวทางการปฏิบัติขององค์กร (Company Practice) แนวทางการปฏิบัติขององค์กรในเรื่องกระบวนการติดต่อสื่อสาร การให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ ความเหมือน-ต่างภายในองค์กร สิ่งอำนวยความสะดวกการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพราะถ้าองค์กรมีแนวทางของการปฏิบัติที่ดี ไม่ว่าจะการติดต่อสื่อสาร การให้ความสำคัญกับผู้บริหารและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ว่ามีความสำคัญอย่างมากสำหรับการทำงานในปัจจุบัน ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน

ต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter, and Steers (1982 อ้างถึงใน กิตติธัช ชีววัฒนาพงศ์, 2566, หน้า 6-7) ซึ่งไปอธิบายความผูกพันต่อองค์การถึงความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การยอมรับแนวทางการปฏิบัติของงานเพื่อให้งานสำเร็จ ตามเป้าหมายและมีค่านิยมสอดคล้องกันเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ และสอดคล้องกับคำตอบ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า "...การให้ความสำคัญกับผู้บริหารและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีว่าความสำคัญมากสำหรับการทำงานในปัจจุบัน หากหน่วยงานมีแนวทางการปฏิบัติเหล่านี้ที่ดี ย่อมส่งผลให้ การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น..." (ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาข้อมูล, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 พฤษภาคม 2567)

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกองวิเคราะห์และประเมิน สถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลจากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกองวิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

1) ภาระงานที่ไม่เป็นธรรม เนื่องจากไม่คำนึงถึงจำนวนบุคลากร และในที่สุดแล้ว หากได้รับปริมาณ งานที่มากเกินไปจนเกินขีดจำกัด ส่งผลกระทบต่อความล่าช้าและประสิทธิภาพของงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า "...ภาระงานที่ไม่เหมาะสมกับจำนวนคน..." (ผู้อำนวยการกองวิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์น้ำ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 พฤษภาคม 2567) และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูล สำคัญคนที่ 8 กล่าวว่า "...การมอบหมายงานที่ไม่เป็นธรรม โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยด้านจำนวนบุคลากร เพราะในที่สุดแล้ว หากได้รับปริมาณงานที่มากเกินไปจนเกินขีดจำกัด ก็จะส่งผลต่อองค์การและสุขภาพจนทางย้ายไปอยู่ องค์การอื่น..." (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 พฤษภาคม 2567)

2) การทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานเฉพาะส่วนที่ตนเองรับผิดชอบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงหน้าที่อื่น ๆ เช่น กรณีมีงานด่วน เป็นต้น ทำให้งานสำเร็จล่าช้ากว่ากำหนดไม่ทันการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกานต์ ชูทรัพย์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว : กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาช่วยกัน แก้ไขทำให้ปัญหานั้นผ่านพ้นไปได้ เข้าใจและให้กำลังใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม มีความสนิทสนมกัน แม้ก็ยังมีความรู้สึกสนุกกับงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และลูกจ้างชั่วคราว ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ เข้าใจ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา และพยายามหาทางเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาทำให้สามารถผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคไปได้ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างชั่วคราวแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน รับฟังปัญหา และแนวทางการแก้ไขที่ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวรู้สึกว่าได้รับความสำคัญทั้งต่องานและสำนักงานฯ และสอดคล้องกับคำตอบ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า "...การปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ อื่น ๆ ที่ควรมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จไปอย่างดีและมีประสิทธิภาพ ความไม่มีน้ำใจต่อกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมแรงร่วมใจกัน ทำให้งานสำเร็จล่าช้าไม่ทันการณ์ รวมทั้งบุคลากรก็ไม่มีความรัก ความผูกพัน ความสามัคคีกัน ในการทำงาน..." (ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 พฤษภาคม 2567)

3) การเคารพและเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความขัดแย้งตามมา ส่งผลให้งาน ไม่บรรลุเป้าหมายและไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภากรณ์ นวลนุ่น (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานธนารักษ์

พื้นที่พังกา พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธนาภิรักษ์ พื้นที่พังกามากที่สุด เนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความหลากหลายและมีความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตัวบุคคล มีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง รวมถึงลักษณะงานมีองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ต้องทำความเข้าใจ อยู่เสมอ ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา และมีการกระจายอำนาจ ในการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานร่วมกัน แสดงให้เห็นถึงการเป็นส่วนหนึ่ง หรือเป็นเจ้าขององค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 1 กล่าวว่า "...การเคารพและเปิดโอกาสการแสดงความคิดเห็น..." (ผู้อำนวยการกองวิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์น้ำ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 พฤษภาคม 2567)

4) การที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์การ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานไม่ราบรื่น เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและทำให้อยากย้ายองค์การไปอยู่องค์การอื่น แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์การ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานมีความราบรื่นและคล่องตัว ในการติดต่อประสานงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานธนาภิรักษ์พื้นที่พังกา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธนาภิรักษ์พื้นที่พังกา อย่างมาก เนื่องจากบุคลากรภายในหน่วยงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์การ เกิดความร่วมมือน่าสนใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชามีการยอมรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นยุติธรรม ไม่ลำเอียง และพร้อมช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาในทุกด้าน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความนับถือเลื่อมใส เชื่อมั่น และศรัทธารวมที่จะปฏิบัติงาน อย่างเต็มศักยภาพ และเนื่องด้วยลักษณะงานของหน่วยงานที่แต่ละส่วนจะต้องทำงานเกี่ยวเนื่องกัน ทำให้บุคลากรจะต้องประสานงานร่วมกันจึงก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความ สนิทสนมกันเป็นอย่างดีก่อให้เกิดความสามัคคีกันในองค์การและเกิดเป็นความผูกพันกัน และสอดคล้องกับ คำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า "...การที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์การ..." (ผู้อำนวยการส่วนประสานการปฏิบัติงานในภาวะน้ำแล้ง, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 พฤษภาคม 2567)

5) การที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับตำแหน่ง ทำให้งานที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า "...การที่บุคลากรบางส่วนมีความรู้ ความสามารถไม่ตรงกับตำแหน่งงาน..." (ผู้อำนวยการส่วนประสานการปฏิบัติงานในภาวะน้ำท่วม, สัมภาษณ์ ส่วนบุคคล, 9 พฤษภาคม 2567)

แนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันของบุคลากรกองวิเคราะห์และประเมิน สถานการณ์น้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1) ควรมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ความสำเร็จขององค์การ และแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การพัฒนาปรับปรุง มาตรการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการจัดสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มเติมของหน่วยงาน นอกเหนือ จากสวัสดิการที่รัฐจัดให้ภายใต้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McGregor (1960, อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 37-39) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎี Y ว่าผู้บังคับบัญชามองว่าธรรมชาติ

ของมนุษย์ไม่ใช่คนเพียงคนเดียว มีความรับผิดชอบ ไม่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีความคิดริเริ่ม ไม่ต้องบังคับ ซึ่งทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Brewer & Lock (1995, อ้างถึงใน รมิตา ประวัติ, 2564, หน้า 11) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นในความผูกพันต่อองค์กรด้วยการแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show Willingness to Invert Effort) เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์กรไม่ให้อีกถูกคุกคามจากแหล่งอื่น และแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002, อ้างถึงใน กิตติธัช ชีววัฒนาพงศ์, 2566, หน้า 17-18) ที่ว่าพนักงานรู้สึกว่างานมีความเกี่ยวข้องกับตนเองและรู้สึกว่างานมีความสำคัญมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกภูมิใจกับงานที่ทำและรู้สึกว่างานมีความท้าทาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า "...บุคลากรจะมีทัศนคติในทางที่ดีโดยองค์การสนับสนุนให้ความสำคัญ ได้รับโอกาสเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะ..." (ผู้อำนวยการกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 พฤษภาคม 2567)

2) ควรมีการสื่อสารที่ดีบนพื้นฐานของการเคารพและให้เกียรติ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานและเสริมสร้างการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า "...การสื่อสารที่ดีบนพื้นฐานการเคารพและให้เกียรติ..." (ผู้อำนวยการกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 พฤษภาคม 2567)

3) ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมนอกสถานที่ โดยเน้นสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรขององค์กรเกิดความผ่อนคลายจากงานในหน้าที่หลัก ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 กล่าวว่า "...การจัดกิจกรรมส่งเสริม ปีละ 2 ครั้ง โดยเน้นสร้างความผูกพันกับองค์กรรวมถึงเน้นให้บุคลากรได้ผ่อนคลายจากงานในหน้าที่..." (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 พฤษภาคม 2567)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ควรมีการส่งเสริมสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีม การช่วยเหลือกัน ความสามัคคี ความกลมเกลียว ความเข้าใจกันในองค์กร โดยส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ทุกคนในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2) ควรมีการปรับกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้น ด้วยการให้ความรู้เพิ่มเติม การฝึกฝนพัฒนาตนเอง ตามยุคตามสมัยก้าวหน้าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การทำงานให้มีความสุขโดยชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัวต้องมีความสมดุลกัน เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายและคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณด้วย เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกเป็นข้อมูลในภาพรวมขององค์กรทั้งหมด และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมภาพรวมทั้งหมดขององค์กรมากขึ้น

2) ควรมีศึกษานาถกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่อยู่ในกรมทรัพยากรน้ำ เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของกองหรือสำนักงานอื่น ๆ สังกัดกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับบริหารทรัพยากรบุคลากรในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2565. (2565, ตุลาคม 3). *ราชกิจจานุเบกษา*, 139(61ก), 6-12.
- กรมทรัพยากรน้ำ, กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ. (2565). *โครงสร้างของกองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ*. ค้นเมื่อ 23 เมษายน 2567, จาก <http://mekhala.dwr.go.th/about-chart.php>
- กัญญาภรณ์ นวลนุ่น. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กิตติธัช ชิววัฒนาพงศ์. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จักรภพ ธรรมณี. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- โชติกานต์ ชูทรัพย์. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว : กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐชญา พึ่งโต. (2562). *ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรประเภทลูกจ้างเหมาบริการในหน่วยราชการ กรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภาพร อุณันเทิง. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รมิตา ประวัติ. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัฐศิรินทร์ ว่างานนท์. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2565). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 26)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิเบต วงชาลี. (2566). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐ : การศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.