

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน
FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF PERSONNEL
IN THE MEDIUM SCALE WATER RESOURCES DEVELOPMENT DIVISION,
ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT

¹พิมพ์แพรวา ยศอาลัย และ ²อลงกรณ์ คูตระกูล

¹Pimpraewa Yotarlai and ²Alongkorn Khutrakun

¹ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

¹ Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University, Thailand

Received: 2025-03-12

¹ Corresponding Author's Email: Skaindy7788@gmail.com

Revised: 2025-04-25

Accepted: 2025-04-25

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน จำนวน 250 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความมีอิสระในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก โดยด้านบทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านช่องทางการสื่อสารในองค์กรและด้านระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จากความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ทั้ง 3

ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางในทุกด้าน
ข้อเสนอแนะควรจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจน และการฝึกอบรมหรือโครงการแลกเปลี่ยนความรู้

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; บุคลากร; กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

Abstract

This study aimed to: (1) examine the level of organizational commitment among personnel; (2) evaluate job characteristics, organizational relationship factors, and organizational structure factors; and (3) investigate the relationships between these factors and their impact on organizational commitment among personnel within the Medium-scale Water Resources Development Division. Data were collected using a questionnaire administered to a sample of 250 personnel from the division under the Royal Irrigation Department. The collected data were analyzed using descriptive statistics, including percentages, means, and standard deviations, as well as Pearson's correlation coefficient to assess the relationships among variables.

The findings indicated that the overall organizational commitment of the personnel was at a high level. Among the components of organizational commitment, the highest-rated aspect was the willingness to exert effort on behalf of the organization, followed by the desire to remain a member of the organization. Regarding job characteristics, the overall rating was also high. The aspect receiving the highest score was job security, followed by job autonomy. In terms of organizational relationship factors, the results were similarly high, with the relationship between supervisors and subordinates receiving the highest rating, followed by peer relationships. Furthermore, organizational structure factors were evaluated at a high level. The most prominent component was leadership and role modeling by executives, followed by communication channels and operational procedures.

The study found that all three factors—job characteristics, organizational relationships, and organizational structure—significantly influenced all dimensions of organizational commitment. It is therefore recommended that organizations implement a clear career development plan, alongside training programs or knowledge-sharing initiatives, in order to strengthen employee commitment.

Keywords: Organizational Commitment; Personnel; Medium Water Resources Development Division

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีทรัพยากรน้ำที่อุดมสมบูรณ์ ด้วยภูมิประเทศที่มีแม่น้ำหลายสายไหลผ่าน และมีฤดูฝนที่ตกเป็นประจำทุกปี แหล่งน้ำหลักในประเทศไทยมาจากแม่น้ำสำคัญ เช่น แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำโขง แม่น้ำแม่กลอง รวมถึงเขื่อนและอ่างเก็บน้ำต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อกักเก็บน้ำในฤดูฝน สำหรับการใช้งานในฤดูแล้ง นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาระบบชลประทานที่ช่วยจัดการน้ำในภาคการเกษตร ซึ่งเป็นภาคสำคัญของเศรษฐกิจไทย ซึ่งน้ำมีความสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต และการเกษตรก็มีความจำเป็นต้องใช้น้ำเพื่อการเกษตรกรรมเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นแหล่งรายได้หลักของประชากรส่วนใหญ่ในประเทศไทย โดยระบบชลประทานจะช่วยให้สามารถเพาะปลูกได้ตลอดทั้งปี โดยเฉพาะข้าวซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของไทย น้ำจึงเป็นทรัพยากรสำคัญที่ใช้ในกระบวนการผลิตในภาคอุตสาหกรรม การที่มีน้ำเพียงพอช่วยให้การผลิตสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรน้ำมีบทบาทสำคัญในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาการท่องเที่ยว การผลิตพลังงานไฟฟ้าจากเขื่อน และการคมนาคมทางน้ำ การจัดการน้ำยังมีความสำคัญในการป้องกันและลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ น้ำท่วมและภัยแล้ง ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ในช่วงเวลา 20 ปีที่ผ่านมาหลังประเทศไทยประสบวิกฤตการณ์จากสามเหตุการณ์ คือ วิกฤตต้มยำกุ้ง วิกฤตการเงินโลก วิกฤตความเสียหายจากน้ำท่วมและน้ำแล้ง ที่สร้างมูลค่าความเสียหายจำนวนมาก เห็นได้จากมูลค่าความเสียหายจากภัยน้ำท่วมและภัยแล้งของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ทำการประเมินไว้เมื่อปี 2559 สิ่งเหล่านี้ทำให้เศรษฐกิจของประเทศชะงักงัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเสียหายจากภัยพิบัติด้านน้ำเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญที่อุดหนุนการพัฒนาของเศรษฐกิจของประเทศไทย นอกจากนี้ปัญหาภัยพิบัติด้านน้ำแล้ว ในช่วงที่ผ่านมาปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำมีแนวโน้มทวีความรุนแรงขึ้น จากสาเหตุทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน โดยในด้านอุปสงค์นั้น ปริมาณความต้องการใช้น้ำมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจากปัจจัยหลายประการ เช่น การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การขาดความตระหนักเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ ส่วนในด้านอุปทานจะเกี่ยวข้องกับปริมาณน้ำที่สามารถนำมาจัดสรรได้ พบว่ามีปริมาณจำกัด ไม่เพียงพอต่ออุปสงค์ที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการประมาณอุปทานน้ำเพื่อการวางแผนและจัดสรร ยังมีความไม่แน่นอนที่มากพอ (Koonthanakunwong, 2017)

การจัดการน้ำในประเทศไทยยังคงเป็นปัญหาที่ต้องการการบริหารจัดการอย่างรอบคอบ เนื่องจากน้ำมีความสำคัญต่อทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการใช้งานในครัวเรือน การวางแผนการใช้น้ำอย่างสมดุลและยั่งยืน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำเป็นสิ่งจำเป็น การสร้างและบำรุงรักษาเขื่อน อ่างเก็บน้ำ และระบบชลประทานเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ เพื่อเพิ่มความสามารถในการเก็บกักและจัดสรรน้ำในช่วงฤดูแล้ง นอกจากนี้ยังควรมีการพัฒนาระบบระบายน้ำและท่อส่งน้ำที่ทันสมัยเพื่อลดปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่เมืองและชนบทการจัดการน้ำในประเทศไทยเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและต้องการ

การบริหารจัดการที่ดี กรมชลประทานมีนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านองค์กร และด้านผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีวิสัยทัศน์คือ “องค์กรอัจฉริยะที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการภายในปี 2580” และมีพันธกิจทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ พัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอทั่วถึงและเป็นธรรม การดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยที่เกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำ นอกจากนี้ยังมีประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพกลุ่มน้ำ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการตามวัตถุประสงค์การใช้น้ำ การป้องกันความเสียหายและสนับสนุนการบรรเทาภัยที่เกิดจากน้ำ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการน้ำชลประทานในระดับพื้นที่ และการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ Aphiprachayasakul (2017) ในการดำเนินการขับเคลื่อนงานของกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ ก็คือ บุคลากร เพราะบุคลากร ถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ปัญหาในปัจจุบันที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับอัตราจำนวนกรอบกำลังอัตราที่กรมจัดสรรให้กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางมีกรอบกำลังอัตราที่จำกัด แต่มีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบไม่จำกัดจำนวน ภาระหน้าที่หนัก การดำเนินการก่อสร้างต้องเป็นไปตามแผนที่กรมชลประทานได้กำหนดแผนงานไว้ ให้แล้วเสร็จตามปีงบประมาณต่าง ๆ Human Resources Management Office (2024) ปัญหาหลักที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง คือ การโยกย้ายบุคลากรบ่อยครั้ง ซึ่งเป็นธรรมชาติของระบบราชการไทยที่มีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรบ่อยครั้ง ตามวาระหรือความจำเป็นขององค์กร การโยกย้ายบุคลากรบ่อยครั้ง ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ทำให้บุคลากรที่ถูกโยกย้ายเข้ามาต้องปรับตัวใหม่กับงาน กับคน และกับโครงสร้างองค์กรที่ไม่คุ้นเคย ต้องเผชิญกับปัญหาการดำเนินงานต่าง ๆ มากมายจาก สถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง องค์กรต้องสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมหรือมีความผูกพันต่องานและองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นความรู้สึกยอมรับ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมปฏิบัติงาน ด้วยความใส่ใจ ทุ่มเท มุ่งมั่น ใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานและอยู่กับองค์กรต่อไป Noknoi (2017) ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึง และให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กร ในปัจจุบันการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก มีความผูกพันกับองค์กร องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (Aphiprachayasakul, 2017)

จะเห็นได้ว่าความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร การที่บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่จะส่งผลให้เขามีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ความผูกพันยังสร้างความเป็นเอกภาพและความร่วมมือในทีมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ หากองค์กรสามารถดูแล เอาใจใส่ บำรุงรักษาบุคลากรในองค์กรให้เกิดความผูกพัน จะเป็นเกราะป้องกันให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและยั่งยืน เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน พวกเขาจะเต็มใจที่จะร่วมมือและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และนำกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรอย่างแท้จริง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางอยู่ในระดับใด เนื่องจากปัญหาในปัจจุบันที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับอัตราจำนวนกรอบกำลังอัตราที่กรมจัดสรรให้กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางมีกรอบกำลังอัตราที่จำกัด แต่มีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบไม่จำกัดจำนวน ภาระหน้าที่หนัก การโยกย้ายบุคลากรบ่อยครั้ง ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน และศึกษาระดับความผูกพันในปัจจุบันด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยในด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าระดับค่าความผูกพันต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ มากหรือน้อยเพียงใด มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ที่เป็นจุดเด่น และจุดด้อย ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร ให้การดำเนินงานของกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรมีความสุขในการทำงานมีความมุ่งมั่น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ทั้งในด้านการพัฒนาแหล่งน้ำและการสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ด้วยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ระดับความเชื่อมั่น 0.05) โดยการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ Yamane (1973) ได้จำนวน 250 คน ประกอบด้วย 17 หน่วยงาน ได้แก่ 1) ข้าราชการ 2) ลูกจ้างประจำ 3) พนักงานราชการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภท หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ประกอบด้วย 1) การพูดในเชิงบวกเกี่ยวกับองค์กร 2) ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร 3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทัศนคติต่อคุณลักษณะงาน ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ความมั่นคงในการทำงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทัศนคติต่อระดับทัศนคติต่อความสัมพันธ์ในองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทัศนคติต่อลักษณะโครงสร้างองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร 2) บทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่าง 3) ความยุติธรรมในองค์กร 4) ระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 5) ช่องทางการสื่อสารในองค์กร

โดยลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ได้แก่ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน ระดับความคิดเห็นน้อย ให้ 2 คะแนน ระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้ 3 คะแนน ระดับความคิดเห็นมาก ให้ 4 คะแนน ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้ 5 คะแนน (Kaiyawan,2018)

3. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจาก เอกสาร หนังสือ ตำราวิชาการ วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัย ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน โดยนำมาสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อรายการที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป Rovinelli and Hambleton (1977) สำหรับการศึกษานี้มีค่า เท่ากับ 0.97

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาข้างต้นไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) Cronbach (1990) ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยผลที่ได้ ดังนี้ ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.982 ด้านทัศนคติต่อคุณลักษณะงาน มีค่าเท่ากับ 0.993 ด้านทัศนคติต่อระดับทัศนคติต่อความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.996 ด้านทัศนคติต่อลักษณะโครงสร้างองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.997 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 Nunnally (1978) ทุกด้านแสดงว่ามีความเชื่อถือเพียงพอที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 ชุด โดยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form และผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามผ่านลิงค์ Google Form ในแอปพลิเคชันไลน์ของกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson's Product Moment Correlation

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 1

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ยระดับ คะแนน	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
1. ด้านการพูดในเชิงบวกเกี่ยวกับ องค์กร	4.39	0.73	มาก
2. ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร	4.41	0.76	มาก
3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร	4.57	0.68	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยในภาพรวมรวม	4.46	0.65	มาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.46$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.57$) รองลงมา ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.41$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพูดในเชิงบวกเกี่ยวกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.39$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2-4

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ยระดับ คะแนน	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	4.07	0.83	มาก
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.13	0.86	มาก
3. ด้านความสำคัญของงาน	3.98	0.88	มาก
4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	4.08	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวมรวม	4.07	0.72	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13$) รองลงมา ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.08$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.98$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	ค่าเฉลี่ยระดับ คะแนน	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับบุคลากร	4.14	0.97	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	3.99	0.93	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวมรวม	4.06	0.83	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.06$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.99$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้าง องค์กร	ค่าเฉลี่ยระดับ คะแนน	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
1. ด้านการเปิดโอกาสให้พนักงานมี ส่วนร่วมในการบริหาร	3.95	0.94	มาก
2. ด้านบทบาทของผู้บริหารที่เป็น ผู้นำและเป็นแบบอย่าง	4.26	0.87	มาก
3. ด้านความยุติธรรมในองค์กร	4.07	0.95	มาก
4. ด้านระบบและขั้นตอนในการ ปฏิบัติงาน	4.17	0.85	มาก
5. ด้านช่องทางการสื่อสารในองค์กร	4.17	0.86	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวมรวม	4.12	0.81	มาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.26$) รองลงมา ด้านช่องทางการสื่อสารในองค์กร และด้านระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$) ด้านความยุติธรรมในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.95$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 5

ตัวแปรอิสระ	Sig.	Pearson's Correlation
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	.000	.700
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	.000	.564
ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร	.000	.704

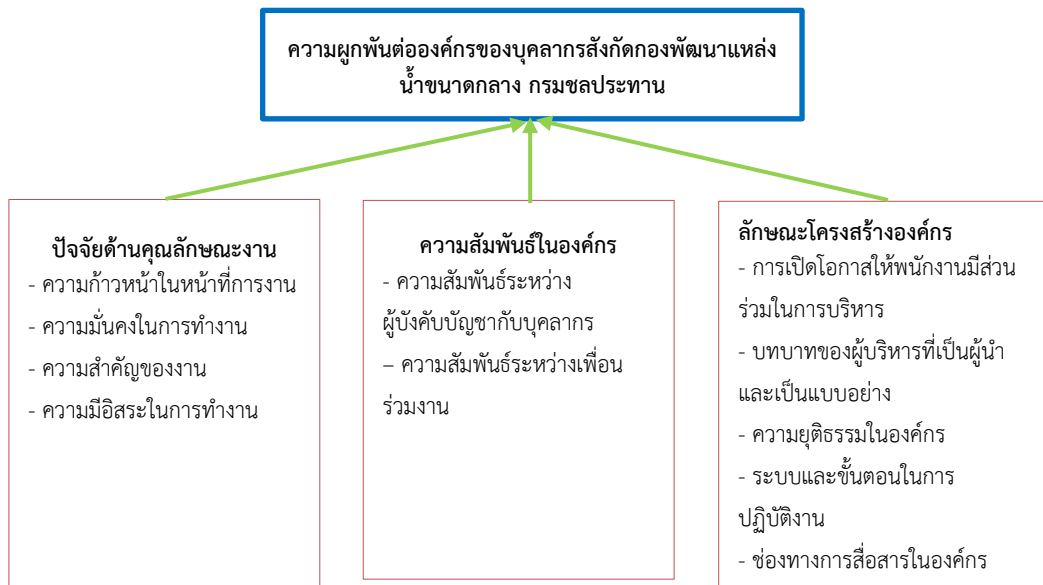
ตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง ($r = .700$) ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง ($r = .564$) และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง ($r = .704$) ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ ปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ที่เกี่ยวข้องกับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ

บุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และอีกหนึ่งปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร บทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่าง ความยุติธรรมในองค์กร ระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และช่องทางการสื่อสารในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ซึ่งแสดงเป็นแผนผังองค์ความรู้ ดังรูปภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 แผนผังองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลการศึกษาในระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเห็นได้จากพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมา ได้แก่ 1. ด้านการพูด (Say) ในเชิงบวกเกี่ยวกับองค์กร พบว่าบุคลากรมักจะแก้ต่างให้องค์กร เมื่อมีคนมากล่าวว่าองค์กรในทางที่ไม่ดี และพูดชื่นชมองค์กรเมื่อมีโอกาส 2. ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานนี้ และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมาก จึงไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือลาออก ตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรนี้จนเกษียณ 3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท (Strive) ความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ แม้ต้องทำงานที่ยากเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จตามเป้าหมายขององค์กร แม้ว่าจะต้องมา

ปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม นอกจากนี้บุคลากรมีความยินดีที่จะช่วยเหลืองานขององค์กรแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนก็ตาม ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Hewitt (2015) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nakhaphakon and Khettakan (2017) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่งผลต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Limtrakoolthai and Phasunon (2018) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน การตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร

ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรเห็นว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรมั่นใจว่าตำแหน่งงานที่ทำอยู่จะมีอยู่ต่อเป็นระยะเวลานานตลอดจนเกษียณ หากองค์กรแห่งนี้เผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจบุคลากรมั่นใจว่า ไม่มีความเสี่ยงที่จะถูกออกจากงาน อีกทั้งเห็นว่านโยบายการบริหารองค์กรที่มีต่อพนักงาน มีความสม่ำเสมอไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย ส่วนด้านความมีอิสระในการทำงาน บุคลากรให้ความเห็นว่าเลือกวิธีการทำงานได้เองทำให้การกำหนดเป้าหมายในงานชัดเจนขึ้น เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และวิจารณ์งานในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะเห็นได้ว่ามีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ องค์กรให้ความสำคัญกับผลการทำงานมากกว่าความอาวุโสเพียงอย่างเดียว และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้ในองค์กรแห่งนี้ และด้านความสำคัญของงาน พบว่า งานที่ทำเป็นส่วนสำคัญต่องานอื่น ๆ ในองค์กร และมีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ส่งผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sinpattanapong (2017) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน พนักงานให้ความสำคัญกับปริมาณงานที่มีความเหมาะสม ความท้าทายของงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานที่ชัดเจนการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงาน มีอิสระในการวางแผนการทำงาน รวมทั้งการได้ทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจ และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leekpai (2020) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้าง

ผลการศึกษาปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อาจเนื่องมาจากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาขาดการให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือทั้งในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว การให้ความสำคัญกับการถามสารทุกข์สุกดิบของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อาจเกิดจากการปรึกษาหารือกัน มีความจริงใจที่ดีต่อกัน ไม่เอาเปรียบในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Smithikrai and Pusapanich (2017) พบว่า

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีอำนาจพยากรณ์ทั้งความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้งานวิจัยของ Sinpattanapong (2017) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา พนักงานให้ความสำคัญกับทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องของการรับฟังความคิดเห็นการให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ความยุติธรรมที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนความสามัคคีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุขและมีความพึงพอใจกับการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ Andrew and Sofian (2012) พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างดี

ผลการศึกษาด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากในด้านบทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่าง บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันจะสามารถพาองค์กรให้เติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมายอย่างมั่นคง นอกจากนี้ด้านระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความเห็นว่าองค์กรแห่งนี้มีการมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งด้านช่องทางการสื่อสารในองค์กร บุคลากรเห็นว่าช่องทางการสื่อสารในองค์กรเพียงพอ ผู้บังคับบัญชาของท่านถ่ายทอดเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) อย่างชัดเจน และสม่ำเสมอทันต่อเหตุการณ์ ทั้งนี้ด้านความยุติธรรมในองค์กร บุคลากรเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเกี่ยวกับงานของท่านโดยปราศจากอคติ มีคำอธิบายอย่างชัดเจนสำหรับทุกการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน และมีสิทธิที่จะโต้แย้งหากไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Leekpai (2020) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประกอบด้วย ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้าง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ritthiboon and Boonlua (2019) พบว่า บุคลากรในองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนก็ตามย่อมมีความพึงพอใจในการจัดตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจนและยังมีการปรับเปลี่ยนนโยบายที่ใหม่มีความทันสมัยทันกับเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ใน ปัจจุบันอยู่เสมอ

สรุป

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่บุคลากรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กรรองลงมา ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านการพูดในเชิงบวกเกี่ยวกับองค์กร ในด้านคุณลักษณะงานของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำคัญของงาน ส่วนในด้านความสัมพันธ์ในองค์กร บุคลากรให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

กับบุคลากร รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร บุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยด้านบทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่าง บุคลากรให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ด้านช่องทางการสื่อสารในองค์กร และด้านระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ถัดมา ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร จากความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ทั้ง 3 ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ควรจัดกิจกรรมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี ได้แก่ การเล่าเรื่องราวความสำเร็จขององค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ หรือการจัดเวทีให้บุคลากรแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ดีในองค์กร เพื่อกระตุ้นความรู้สึกรักภาคภูมิใจและส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวก การส่งเสริมความโปร่งใสในด้านการบริหารงานและการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อลดข้อสงสัยและสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร การเพิ่มสิทธิประโยชน์ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจน และการฝึกอบรมหรือโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้บุคลากรเห็นโอกาสในการเติบโตในองค์กร

1.2 ด้านคุณลักษณะงาน ควรพัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งและการเติบโตในสายอาชีพให้มีความโปร่งใสและชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง จัดอบรมหรือพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายในหน้าที่การงานได้รวดเร็วขึ้นการประกันสุขภาพ การออมเพื่อการเกษียณ และการสนับสนุนในกรณีฉุกเฉินจัดกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและความสำคัญของงานที่ตนเองทำต่อทีมงานหรือองค์กร มอบหมายงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอแนะแนวทางการทำงาน เพื่อลดความรู้สึกรู้สึกจำกัดและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ควรส่งเสริมความเป็นผู้นำที่สร้างความไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชาควรมีบทบาทเป็นผู้นำที่เปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และแสดงความใส่ใจในความต้องการและปัญหาของพวกเขา ควรจัดอบรมทักษะการสื่อสารและการบริหารทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร ช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดีขึ้น ส่งเสริมวัฒนธรรมการยอมรับและให้คำชมเชย ผู้บังคับบัญชาควรแสดงการยอมรับและให้คำชมเชยแก่บุคลากรเมื่อพวกเขาปฏิบัติงานได้ดี เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรักที่ดีในองค์กร การจัดกิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมกลุ่ม หรือโครงการพัฒนาทักษะร่วมกัน เพื่อเพิ่มโอกาสในการสื่อสารและสร้างความสนทนสนับสนุนการทำงานเป็นทีมส่งเสริมโครงการที่ต้องการประสานงานระหว่างแผนกหรือกลุ่มงาน เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.4 ด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรจัดให้มีการประชุมหรือเวทีที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนงานสำคัญขององค์กร สร้างระบบรับข้อเสนอแนะ พัฒนาระบบที่บุคลากรสามารถส่งข้อเสนอแนะหรือแนวคิดในการพัฒนาองค์กรได้อย่างสะดวกและโปร่งใส ผ่านแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ พัฒนาระบบการประเมินผลการทำงานที่โปร่งใส ชัดเจน และยุติธรรม เพื่อลดความรู้สึกไม่เท่าเทียมในองค์กร จัดตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องเรียน สร้างกลไกการแก้ไขปัญหาและข้อร้องเรียนที่มีความเป็นกลาง เพื่อสร้างความมั่นใจให้บุคลากรว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความยุติธรรม และลดความซ้ำซ้อนและขั้นตอนที่ไม่จำเป็น การพัฒนาช่องทางการสื่อสาร โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งข้อมูลข่าวสาร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยเชิงลึกและหลากหลาย ได้แก่ ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมปัจจัยที่หลากหลายและมีความซับซ้อน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา, คุณค่าขององค์กร, วัฒนธรรมองค์กร, และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยใช้ทั้งวิธีการวิจัย เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและรอบด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบและการติดตามผลระยะยาว ได้แก่ ควรทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เช่น ตามช่วงอายุ, ระดับตำแหน่งงาน, หรือหน่วยงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ควรทำการวิจัยในลักษณะการติดตามผลระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติและความผูกพันในองค์กรในระยะยาว และประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงหรือมาตรการที่นำมาใช้ในองค์กร

References

- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2012). *Individual factors and work outcomes of employee engagement*. *Social and Behavioral Sciences*, 40, 498-508.
- Ahiprachayasakul, K. (2017). *Increasing efficiency in organizations*. Bangkok: Focus Media and Publishing.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Hewitt, A. (2015). *Aon Hewitt's Model of Employee Engagement*. n.p.: Aon.
- Human Resources Management Office. (2024). *Rate, number of frames, power rate*. Human Resources Management Office. Royal Irrigation Department.
- Kaiyawan, Y. (2018). *Principles of research statistics and using the SPSS program*. (Printed times. No. 5). Bangkok: Chulalongkorn University Press.

- Koonthanakunwong, S. et al. (2017). *Report analyzing the water situation in Thailand Water resources and economic development*. Faculty of Engineering. Chulalongkorn University.
- Leekpai, P. (2020). Organizational Commitment of Government Personnel in Trang Province. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University*, 3(3), 132-146.
- Limtrakoolthai, S. & Phasunon, P. (2018). The factors affecting organizational commitment of teachers in private school. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(1), 2437-2449.
- Nakhaphakon, M. & Khettakan, P. (2017). *A study of factors affecting organizational commitment of sub-district employees in Sak Lek District, Phichit Province*. (Master of Economics Thesis). Pibulsongkram Rajabhat University. Phitsanulok.
- Noknoi, J. (2017). *Organizational behavior*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York : McGraw-Hill.
- Ritthiboon, N. & Boonlua, S. (2019). Factors Influencing Organization Commitment of Staffs in the Government Sectors in North Eastern Thailand. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, 5(1), 151-166.
- Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, (2), 49-60.
- Sinpattanapong, T. (2017). *Factors affecting job satisfaction and the work of Metropolitan Electricity Authority employees Bangkok Province*. (Independent research) . Thammasat University. Bangkok.
- Smithikrai, C. & Pusapanich, P. (2017). Factors influencing work engagement and organizational commitment of Chiang Mai University staff. *Kasetsaet Journal Of Social Sciences*, 38(2017), 655–667.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis*. (3rded.). New York: Harper & Row.