

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล  
**Organization Commitment of Government Officials in Central Office  
of the Department of Groundwater Resources**

กรกฎ แนนหนา (Korakot Nanna)<sup>1</sup>

ปิยากร หวังมหาพร (Piyakorn Whangmahaporn)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Student, Master of Public Administration Program, Graduate College of Management,  
Sripatum University

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ดร., วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Associate Professor Dr., Graduate College of Management, Sripatum University

E-mail: korakotnanna10@gmail.com,<sup>1</sup> piyakorn.wh@spu.ac.th<sup>2</sup>

Received: 21 May 2020

Revised: 7 July 2021

Accepted: 15 July 2021

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

## กรกฎ แนนหนา และปิยากร หวังมหาพร

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.784 การศึกษาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.319 สำหรับด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.582 และ 3.517 ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการส่วนกลางที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์กร, กรมทรัพยากรน้ำบาดาล, ข้าราชการส่วนกลาง

## Abstract

This is a quantitative research. The objectives of this research were 1) to study the level of organizational commitment of the government officials in central office of the department of groundwater resources 2) to compare the level of organizational commitment of these government officials classified by personal factors and 3) to study the relationship between job description, organizational characteristics, working experience and the organizational commitment of these government officials. This was a quantitative research and the samples were 143 government officials in central office of the department of groundwater resources. The data were collected by questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson Correlation Coefficient.

The findings revealed that the government officials in central office of the department of groundwater resources highly agreed with organizational commitment ( $\bar{X} = 3.784$ ). The study in each organizational commitment showed that they most agreed with working willingness ( $\bar{X} = 4.319$ ), highly agreed with desire of organization membership maintaining and organization goal and value confidence and acceptance ( $\bar{X} = 3.582$  and  $\bar{X} = 3.517$ ). The hypothesis testing indicated that marital status of the government officials caused difference in organizational commitment at the .05 level of significance. In addition, there were the relationship between job description, organizational characteristics, working experience and the organizational commitment of these government officials at the .05 level of significance.

**Keywords:** Organization Commitment, Department of Groundwater Resources, Government officials in central office

## บทนำ

การบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นเรื่องที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหาร เนื่องจากองค์การต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มศักยภาพ ถึงแม้ว่าองค์การต่าง ๆ จะมีทรัพยากรพร้อมทุกด้าน แต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์, 2551, หน้า 12) ภาครัฐจึงได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในหมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมาตรา 72 บัญญัติไว้ว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ...” (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2557, หน้า 27)

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเป็นที่ยอมรับกันในกลุ่มนักทฤษฎีองค์การและนักบริหารว่า การทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การได้มากที่สุด เพราะเชื่อว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่พึงพอใจในงาน สิ่งเหล่านี้ไม่สามารถยืนยันได้ถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลขององค์การได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวร และเป็นผลต่อเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานประจำวัน ซึ่งจะมีความแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการและปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานเผชิญในแต่ละวัน ในสถานที่ทำงาน อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นเพียงปฏิกิริยาที่สะท้อนให้เห็นการโต้ตอบอย่างฉับพลันในชั่วขณะหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นักวิชาการจึงหันมาศึกษาตัวแปรที่เชื่อว่าสามารถคาดทำนายถึงประสิทธิผลขององค์การโดยรวมได้ดีกว่า นั่นคือ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (สิทธิพันธุ์ พุทธหุน, ชลิดา สรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และวิโรจน์ ก่อสกุล, 2561, หน้า 876)

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เป็นองค์การหนึ่งที่ประสบกับปัญหาการลาออกหรือการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ จากสถิติการลาออกและการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการส่วนกลาง ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2561-2563) พบว่า มีอัตราการลาออกและ โอนย้ายหน่วยงานสูงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ ปี 2561 จำนวน 10 คน ปี 2562 จำนวน 18 คน และปี 2563 จำนวน 23 คน โดยบุคลากรดังกล่าว ส่วนหนึ่งเป็นข้าราชการที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์การ เมื่อข้าราชการเหล่านั้นลาออกหรือโอนย้ายหน่วยงานไป ส่งผลให้เกิดอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนขององค์การ ในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิเช่น ความไม่ต่อเนื่องของงาน งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร บุคลากรที่รับช่วงงานต่อต้องใช้เวลาในการศึกษาทั้งที่ไม่มีมีความชำนาญ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้ เฉพาะทางนั้น ๆ การขาดอัตรากำลังในการทำงานนั้น ๆ การสูญเสียงบประมาณในการสรรหาข้าราชการ เข้ามาใหม่ และการสูญเสียต้นทุนที่เกิดกับข้าราชการที่ลาออกหรือโอนย้ายหน่วยงานไป จากการเพิ่มขึ้นของ อัตราการลาออกและ โอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อ องค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อใช้เป็นแนวทางวางแผน กำหนดนโยบาย และบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ในการสร้างความผูกพันของข้าราชการ ได้อย่างเหมาะสม และมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

### การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์การไว้ว่าเป็น ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมองค์การ เช่นเดียวกับ Steers (1977) ได้ให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกันว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ วัตถุประสงค์ขององค์การและมีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในองค์การ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะ ทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์การ โดยผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันองค์การสูงจะแสดงออกดังนี้ คือ

1. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร 2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และ 3. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้น จะช่วยนำพาให้องค์กรเดินหน้าและประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้น ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญต่อบุคลากร องค์กรหรือผู้บริหารก็เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตระหนักถึงความสำคัญขององค์กร และมีใจรักที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้รายละเอียดความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ โดยระบุว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เพราะสามารถใช้ทำนายอัตราเข้า – ออก จากงานของสมาชิกในองค์กรได้ กล่าวคือ (Steers, 1997; อกฤษญา พึ่งฉิ่ง, 2561, หน้า 15-16) 1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสามารถสนองตอบต่อองค์กร 2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง และ 3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

### ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน คือ (Porter et al., 1974)

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ 1.1 อายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่อายุมากจะมีความคิด ความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่อายุน้อย ยิ่งมีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผล ความหวังที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น 1.2 ระดับการศึกษาบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย 1.3 เพศ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่า และมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย 1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากได้อุทิศกำลังกาย สติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน 1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลา ยิ่งนานขึ้นทำให้เพิ่มความดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน มีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง มีความต้องการลาออกจากงานน้อย 1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 1.7 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีครอบครัวจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เพราะมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ยังมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นยิ่งพบว่า มีความผูกพันสูงขึ้นตาม

## กรกฎ แน่นหนา และปิยากร หวังมหาพร

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือบทบาทของลักษณะงานที่มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 2.1 ความชัดเจนของงาน มีการระบุขอบเขตในภาพรวมและแยกเป็นชิ้นงานได้ บุคลากรสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานเป็นที่ปรากฏ 2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาและวิธีที่จะทำให้งานนั้นเสร็จโดยไม่มีการควบคุม ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร 2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ท้าทายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ 2.4 งานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์กร ในด้าน 3.1 การกระจายอำนาจในองค์กรเป็นการมอบอำนาจการบริหารไปสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา และมอบอำนาจให้ตรงกับความสามารถ เปิดโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจ 3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ทำให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไร เพราะเป็นผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน 3.3 ขนาดขององค์กรขนาดใหญ่ส่งผลให้เกิดความผูกพันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ 4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรเราควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมจากการที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กร 4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความเชื่อถือทำให้บุคลากรมีความมั่นใจรู้สึกว่องค์กรที่พึ่งพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง 4.3 ความรู้สึกว่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ รู้สึกว่ได้รับการยอมรับจากองค์กร

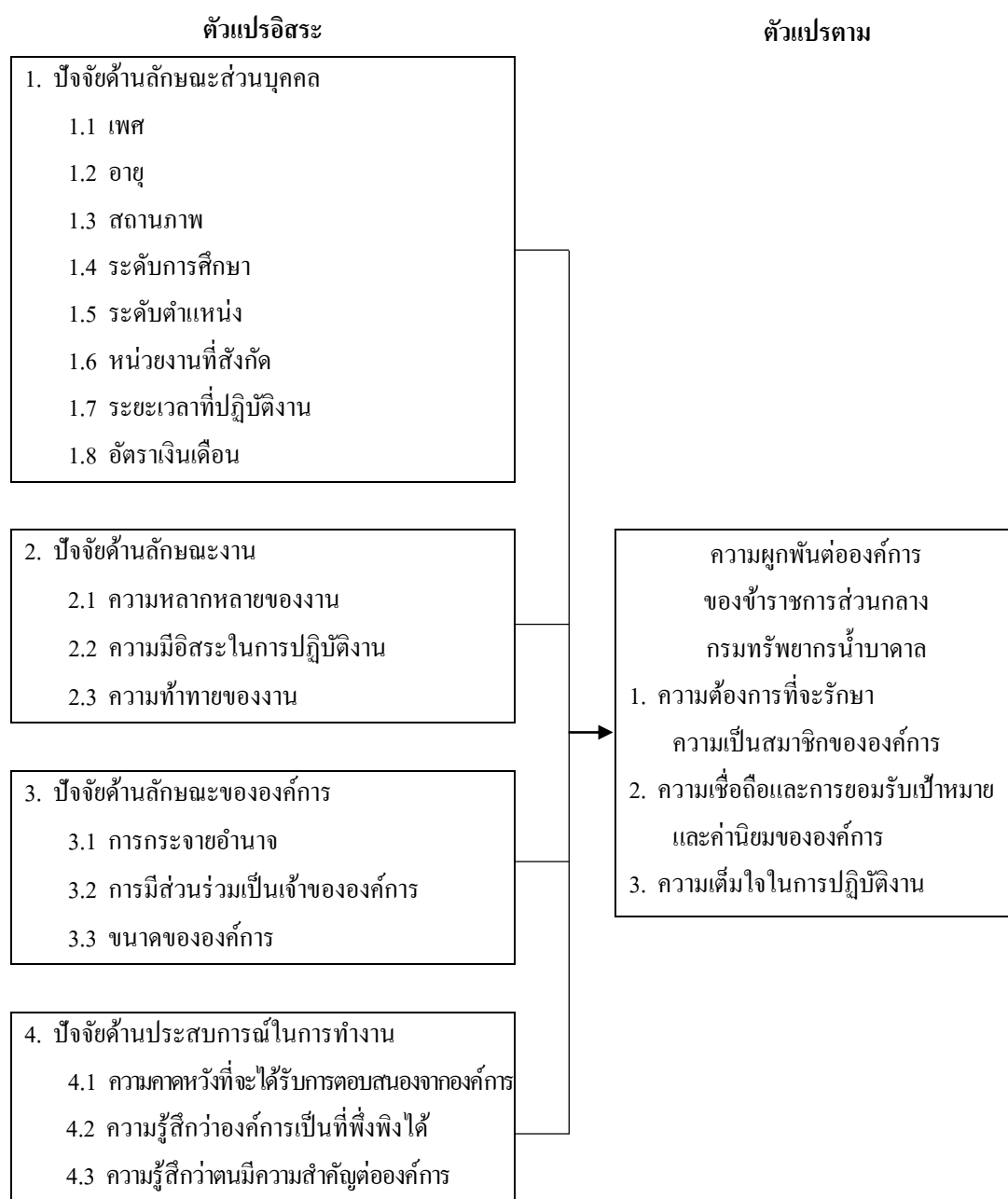
นอกจากนั้น ยังพบงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กร โดยพบว่า ปัจจัยทางลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสบการณ์จากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานล้วนแล้วเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง ปัจจัยเหล่านี้มีองค์ประกอบหลายประการ (ปารณีย์ ทองยอดเกรียง, 2559; พงศ์ภัก วังเร็ว, 2559; ธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล, 2559; นิราวรรณ พรหมกลสิกร, 2560; อภิญา พึ่งฉิ่ง, 2561; ธนยพร ทองประเสริฐ, 2562)

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและงานวิจัยของ Porter et al., รัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล, นิราวรรณ พรหมกสิกร และธันยพร ทองประเสริฐ ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์กร และด้านประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรอิสระ และแนวคิดและงานวิจัยของ Steers, รัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล, ปารณีย์ ทองหยอดเครื่อง, พงศ์ภัค วังเร็ว, นิราวรรณ พรหมกสิกร และอภิญา พึ่งนึ่ง ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มาเป็นตัวแปรตาม จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้ได้สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์กร และด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องหลักเกณฑ์การจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ของ The Global Sustainable Tourism Council (GSTC) มาปรับใช้เป็นประเด็นในการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสน และแนวคิดองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวของ Dickman's (1996) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1

## กรกฎ แน่นหนา และปิยากร หวังมหาพร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีปัจจัยด้านลักษณะ ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และ อัตราเงินเดือน ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อกรมทรัพยากรน้ำบาดาล แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 222 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คำนวณตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ข้าราชการส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 143 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของข้าราชการส่วนกลางในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาลทุกหน่วยงาน จำนวน 10 หน่วยงาน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก (Lottery Sampling)

### การรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ซึ่งมีคำถามทั้งหมด จำนวน 62 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์กร ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรผลการวิจัย ซึ่งในส่วนที่ 2 - 5 จะเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้

## กรกฎ แนนหนา และปิยากร หวังมหาพร

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.99 ซึ่งสูงกว่า 0.70 จึงมีความน่าเชื่อถือเพียงพอสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 ด้านระดับตำแหน่งพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 หน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ประกอบด้วย สังกัดสำนักบริหารกลาง และสำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล หน่วยงานละ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 โดยระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลามากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 เมื่อพิจารณาในเรื่องของอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.784 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.319 สำหรับด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.582 และ 3.517 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ ผูกพันต่อองค์กร
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.582	0.970	มาก
ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.517	0.922	มาก
ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.319	0.735	มากที่สุด
ภาพรวม	3.784	0.786	มาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน **สมมติฐานที่ 1** ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อกรมทรัพยากรน้ำบาดาลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ **สมมติฐานที่ 2** ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.725$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ **สมมติฐานที่ 3** ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ 3 ด้าน ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และขนาดขององค์การของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.798$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ **สมมติฐานที่ 4** ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.827$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์การ	r	P	ระดับความสัมพันธ์
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.725	0.000*	สูง
2. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ	0.798	0.000*	สูง
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	0.827	0.000*	สูง
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.725</b>	<b>0.000*</b>	<b>สูง</b>

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลมีความรู้ลึกผูกพันต่อองค์การ ทำให้มีความรู้ลึกจงรักภักดีที่จะคงอยู่กับองค์การ เกิดความภาคภูมิใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ ทองหยอดเกรื่อง (2559) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราวรรณ พรหมกลสิกร (2560) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การน้อยกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการที่สมรสแล้วมีภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ส่วนข้าราชการที่มีสถานภาพโสด อาจยังไม่มีภาระมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ ทองหยอดเกรื่อง (2559) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวัจน์ หลวงศรีสงคราม (2559) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ (บริษัท วัชรพล จำกัด) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา พึ่งนึ่ง (2562) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุน กรณีศึกษา : วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญพร ทองประเสริฐ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานเจเนอเรชันวาย ธนาคาร กรุงไทยจำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่า สถานภาพต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ งานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกเบื่อ งานที่ทำทนายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง และเมื่อบุคลากรมีอิสระเสรีภาพในการปฏิบัติงาน จะทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญพัทธ์ ฉัตรชัย

มงคล (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิราวรรณ พรหมกสิกร (2560) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งพบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ และขนาดขององค์กร ทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ องค์กรที่กระจาย/มอบอำนาจการบริหาร ไปสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มอบอำนาจให้ตรงกับความสามารถ ขนาดและโครงสร้างองค์กรดี บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพัทธ์ นัตรชัยมงคล (2559) ที่พบว่า การกระจายอำนาจ ขนาดขององค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

5. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อาจรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้พร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ประกอบกับองค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมี โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีระบบพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเวลาปกติอย่างเหมาะสม ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา จนทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจ มั่นคงเมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพัทธ์ นัตรชัยมงคล (2559) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

จากการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เฉพาะเรื่องสถานภาพเท่านั้นที่มีผลต่อระดับความผูกพันข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ผู้วิจัยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสถานภาพ องค์การควรให้ความสนใจกลุ่มสถานภาพสมรส โดยรักษาคนกลุ่มนี้ไว้ เพราะคนกลุ่มนี้จะอยู่กับองค์การได้นาน เช่น การให้ทุนการศึกษาบุตร - ธิดา

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ควรปรับเปลี่ยนจากองค์การแบบเดิม ที่การทำงานมีหลายขั้นตอนการอนุมัติ การสั่งงานจากบนลงล่าง การสั่งงานแบบละเอียด มาสู่องค์การที่มีความยืดหยุ่นและมีชีวิต โดยผู้บริหาร/ผู้นำแสดงทิศทาง และปล่อยให้บุคลากรปฏิบัติ เน้นการกระทำและผลลัพธ์ มีความยืดหยุ่น ภายใต้กฎระเบียบของทางราชการ

3. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลนั้น องค์การควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับและรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การแห่งนี้ด้วย

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กรณีการได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติ อย่างเหมาะสม เช่น ค่าล่วงเวลา นั้น องค์การควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนใหม่ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน หรือมีการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำหรับกรณีงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น เป็นงานที่บุคคลใดก็สามารถปฏิบัติแทนได้ องค์การควรพัฒนาระบบการทำงาน โดยจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานสามารถทำงานแทนกันได้ เมื่อบุคลากรท่านใดท่านหนึ่งมีเหตุจำเป็น เช่น ลาป่วย ลากิจ โยกย้ายงาน หรือลาออก หน้าที่ทั้งหมดของบุคลากรท่านนั้นต้องสามารถถูกกระจายออกไปให้บุคลากรท่านอื่นในหน่วยงานช่วยกันทำได้ เพื่อไม่ให้งานได้รับผลกระทบ และสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

5. ความผูกพันต่อองค์การนั้น ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงแนวทางการบริหารงาน รวมทั้งพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบงานต่าง ๆ ที่ยังไม่เหมาะสม เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนทางสังคม สมดุลชีวิตกับการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล ในการสร้างความผูกพันของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มประชากร ที่เป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อให้ได้ข้อมูลภาพรวมของทั้งองค์กรไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและกำหนดนโยบาย ด้านทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลต่อไป
3. ด้านเทคนิคในการวิจัย ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสังเกต ควบคู่กันไปกับการทำการศึกษาเชิงปริมาณ

### รายการอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญพร ทองประเสริฐ. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานเจเนอเรชั่นวาย ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. ค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิราวรรณ พรหมกลีกร. (2560). *ความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปารณีย์ ทองยอดเกรือง. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงศ์ภัค วังเร็ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2557). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).
- สิทธิพันธ์ พุทธหุน, ชลิดา สรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และวิโรจน์ ก่อสกุล. (2561). ความผูกพันขององค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 6(3), 876.

## กรกฎ แน่นหนา และปิยากร หวังมหาพร

อภิญา ฟิ่งนึ่ง. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน กรณีศึกษา : วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.

Dickman, S. (1996). *Tourism: An Introductory Text*. Sydney: Hodder Education.

Porter, L. W., & other. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. California: Goodyear Publishing Company.