

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1- 4

Morale performance of personnel at Office of

The National Water Resources Region 1-4

มนทนา มานะมุตี¹ และอภิชาติ พานสุวรรณ²

Montacha Manamuti¹ and Apichat Pansuwan²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

²อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹ Student of Master of Public Administration Program in Public Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

² Lecturer of the Master of Public Administration Program in Public Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Email : Montachama@gmail.com

Received: Nov. 18,2024; Revised: Oct. 7,2024; Accepted: Oct. 10,2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1 - 4 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค1-4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค1-4 รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1- 4 จำนวน 179 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบแอลเอสดี ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน คัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2) ประชากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน ตำแหน่งในสายงาน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค1-4 แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค1-4 ควรปรับกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้บุคลากรมีอุปกรณ์พร้อมใช้และเพียงพอต่อการใช้งาน ควรสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพ

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1 – 4

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of the morale performance of personnel at Office of the National Water Resources Region 1-4; 2) to compare opinions the morale performance of personnel at Office of the National Water Resources Region 1-4, classified by the

personal factors of the respondents; 3) approaches to creating the morale performance of personnel at Office of the National Water Resources Region 1-4. The research uses a mixed-method approach, divided into two phases. Phase 1 involves quantitative research, where the population consists of 179 officers who is government officers and government employees at Office of the National Water Resources Region 1-4. The research tool is a 5-point Likert scale questionnaire, with a Cronbach's alpha coefficient of 0.92 The statistical methods used for data analysis include percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and Fisher's Least Significant Difference (LSD). Phase 2 involves qualitative research, with 15 key informants selected by purposive sampling. The research tool is a semi-structured interview, and the data is analyzed using content analysis. The research findings reveal that: 1) the relationship between commander and controlee, is at a very high level; 2) respondents of different genders, ages, education levels, personnel types, years' experience, positions, and work experiences have significantly different opinions affects the morale performance of personnel at Office of the National Water Resources Region 1-4 differently at a statistical significance level of .05; and 3) approaches to creating the morale performance of personnel at Office of the National Water Resources Region 1-4 included that the officers work load and responsivities should be appropriately adjusted, the officers should be provided with facilities so that availability and enough for work and the officers should be encouraged to attend training courses to enhance their knowledge and work skills.

Keywords: the morale performance of personnel, at Office of the National Water Resources, Region 1-4

บทนำ

การทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลง แม้เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการหรือเอกชน ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารหลายประการ อันได้แก่ บุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนระบบการจัดการที่ดีแต่การปฏิบัติงานในองค์กรใดๆ ก็ตามก็ต้องมี “คน” ซึ่งเป็นปัจจัยเบื้องต้นขององค์การทรัพยากรบุคคล นับได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะคนเป็นผู้นำทรัพยากรไปใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร หากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความขยันขันแข็ง ความกระตือรือร้น และความรับผิดชอบในหน้าที่ จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูง ย่อมส่งผลทำให้ผลงานขององค์กร นั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพที่ดีตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม ความรู้และความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวก็ไม่อาจทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กร เพราะการบริหารงานที่จะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนในองค์กร การอุทิศตน เสียสละ มุ่งมั่นทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง เต็มใจ ต้องการให้องค์กรมีความก้าวหน้า และปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบระเบียบวินัยด้วยความเต็มใจ จากความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เป็นที่ยอมรับกันในทุกองค์กรว่า การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีเป็นพลังสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 มีอัตราลาออก โอนย้าย ปี พ.ศ. 2565 คิดเป็นร้อยละ 11.37 ปี พ.ศ. 2566 คิดเป็นร้อยละ 13.74 ปี พ.ศ. 2567 คิดเป็นร้อยละ 5.21 (ข้อมูลอัตรากำลังสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (2564-2567). กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ.) ส่งผลการสูญเสียเวลาและงบประมาณเพื่อสรรหา ทดแทน ฝึกอบรมบุคลากรใหม่ให้เรียนรู้ระบบงาน จนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะที่

.....
เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการทำงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงานขององค์กร ทั้งนี้ ความพอใจในงาน คือทัศนคติด้านบวกของบุคลากรต่องาน เนื่องมาจากความต้องการของบุคลากรได้รับการตอบสนองจากการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความสุขในการทำงาน แต่ในทางกลับกันเมื่อบุคลากรไม่ได้รับการตอบสนองจากการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน นั่นคือสาเหตุที่ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากร เพราะหากบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มักจะหาทางออกโดยการขอย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือ การขอโอกาสย้ายไปอยู่สังกัดอื่น และท้ายที่สุด คือ การลาออกไปจากหน่วยงาน

ดังนั้น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นพลังที่จะผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ รักศรัทธาต่ออาชีพและหน่วยงาน หากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจสูงย่อมทำให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน โดยขวัญและกำลังใจมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน สามารถเป็นเครื่องชี้บอกความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรในองค์กรแก่ผู้บริหารให้ทราบและดำเนินการสำรวจเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติซึ่งจะทำให้ผู้บริหารระมัดระวังในการบริหารงานมากขึ้น รวมทั้งใส่ใจในบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพราะหากบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ภาค 1-4 จึงเป็นสาเหตุที่สำคัญมาก โดยศึกษาว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 และนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางให้องค์กร นำไปใช้ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความตั้งใจ ทุ่มเทศความรู้ความสามารถอย่างเต็มใจ เต็มกำลัง และเป็นการสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับนโยบายในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1 – 4
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1 - 4 จากผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจ และปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทางผู้วิจัยได้สรุปออกมาเป็นแนวคิดประกอบด้วย ตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วยองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามให้ข้าราชการ และพนักงานราชการทุกคนที่สังกัด สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1 – 4 ได้พิจารณาคัดเลือกตามระดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน และตัวแปรอิสระจำนวน 7 ตัวแปร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1.เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.ประเภทบุคลากร 5.อายุงาน 6.ตำแหน่งในสายงาน 7.ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงาน โดยใช้แบบสอบถามบุคลากรทุกคน ที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1 – 4 รวมทั้งสิ้น 179 คน จากแนวคิดการวิจัยและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา นำมาสรุปเป็นกรอบการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ภาค 1 – 4 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1 - 4 แบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน 1) การวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) และ2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่เน้นถึงความถูกต้องแม่นยำมาประกอบการวิเคราะห์ร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อศึกษา เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1 - 4 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1 - 4 และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค1-4 จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ได้แก่ บุคลากรทุกคนในสังกัด สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1 - 4 จำนวน 179 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน ตำแหน่งในสายงาน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงาน ใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check list) และตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค1 - 4 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4) ด้านสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบวิธีการของลิเคิร์ต (Likert, 1932, p. 140) นำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.96 (Rowinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน พิเศษฐ ตันทวนิช, และ พนา จินดาตรี, 2561, หน้า 4) จากนั้นจึงนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, p.204) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.92 สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (Independent sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ขั้นตอนที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค1-4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค1-4 ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 2 และ ภาค 4 จำนวน 2

.....

คน มีความสำคัญในการอำนวยความสะดวก บริหารจัดการ และบูรณาการในพื้นที่ กำกับดูแลและสนับสนุนหน่วยงานของรัฐ ดำเนินการเพื่อจัดทำแนวทางหลักเกณฑ์ ระเบียบ จัดความสำคัญแผนงานและโครงการ ตรวจสอบ กลั่นกรอง และเสนอความเห็นการอนุญาตการใช้น้ำและการเพิกถอนการใช้น้ำประเภทที่สอง เสนอต่อคณะกรรมการลุ่มน้ำ เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถของคณะกรรมการลุ่มน้ำ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน องค์กรผู้ใช้น้ำ กำกับดูแลบริหารข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรน้ำ และผู้วิจัยเลือกสอบถามผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 2 เนื่องจากมีบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด และผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 4 เนื่องจากเป็นภาค อยู่ในพื้นที่ห่างไกลแต่ที่มีการปฏิบัติงานได้ดี และราบรื่นที่สุด ผู้อำนวยการกลุ่มประสานงานลุ่มน้ำภาค 1- 4 จำนวน 4 คนปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ในด้านการวิเคราะห์นโยบายและแผนในการทำงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญในงานสูง ในด้านงานเลขานุการคณะกรรมการ ด้านการประสานงานและการบริหารจัดการลุ่มน้ำ และด้านการติดตามประเมินผล ในการปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากในกลุ่มประสานงานลุ่มน้ำ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และตรงตามมาตรฐานวิชาการ ผู้วิจัยเลือกผู้อำนวยการกลุ่มประสานงานลุ่มน้ำภาค 1-4 อยู่ในตำแหน่งที่มีความอาวุโสรองลงมาจากผู้อำนวยการสำนักฯ และบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างในการประสานงานกับประชาชนในการสัมผัสโดยตรงกับประชาชนในลุ่มน้ำ กลุ่มที่ 2 กลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการ ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการภาค 1-4 จำนวน 4 คนปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ภายใต้การกำกับแนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายในด้านต่างๆ ผู้วิจัยเลือกสอบถาม เนื่องจาก เป็นข้าราชการชั้นต้นและสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเป็นหน่วยงานเชิงนโยบายตำแหน่งที่รับบรรจุแต่งตั้งมากที่สุดคือนักวิเคราะห์นโยบายและแผน วิศวกรชลประทานปฏิบัติการภาค 2 และ ภาค 4 จำนวน 2 คนปฏิบัติหน้าที่ ศึกษาพื้นที่ พิจารณาโครงการวางแผนและบริหารโครงการ สำรอง ออกแบบชลประทาน ประมาณราคาก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบชลประทาน เขื่อน ฝาย อาคารชลประทานประกอบอื่นๆ จัดสรรน้ำเพื่อให้ได้ใช้งานชลประทานที่มีคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์การใช้งาน และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ผู้วิจัยเลือกตำแหน่งวิศวกรชลประทานปฏิบัติการ เนื่องจากอยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ และเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในเชิงพื้นที่ ออกภาคสนาม ร่วมวางแผนงานกับตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน รวมทั้งหน่วยงานภายนอก ผู้วิจัยเลือกภาค 2 เนื่องจากมีบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด และวิศวกรชลประทานปฏิบัติการภาค 4 เนื่องจากเป็นภาค อยู่ในพื้นที่ห่างไกลแต่ที่มีการปฏิบัติงานได้ดี และราบรื่นที่สุด นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ภาค 4 จำนวน 1 คน ปฏิบัติหน้าที่รวบรวมข้อมูลในงานพัสดุเพื่อกำหนดคุณภาพและมาตรฐานของวัสดุ ตรวจสอบและดูแลการจัดซื้อจัดจ้าง นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการภาค 4 เนื่องจากเป็นภาค อยู่ในพื้นที่ห่างไกลแต่ที่มีการปฏิบัติงานได้ดี และราบรื่น กลุ่มที่ 3 กลุ่มบุคลากรพนักงานราชการ ได้แก่ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีภาค 2 และ ภาค 4 จำนวน 2 คน อยู่ประเภทบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ ปฏิบัติหน้าที่จัดทำและปฏิบัติงานด้านเอกสารทางการเงินและบัญชีในระดับต้นเพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ประสานงานในระดับกลุ่มและหน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไปขอความช่วยเหลือและความร่วมมือในงานการเงินและบัญชีและแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงาน ตรวจสอบและดูความถูกต้องของเอกสารสำคัญทางการเงินผู้วิจัยเลือกภาค 2 เนื่องจากมีบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีภาค 4 เนื่องจากเป็นภาค อยู่ในพื้นที่ห่างไกลแต่ที่มีการปฏิบัติงานได้ดี และราบรื่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1- 4 ในภาพรวม การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล บุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท

บุคลากร อายุงาน ตำแหน่งในสายงาน และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด จำนวน 179 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 บุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 อายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 88.30 ตำแหน่งในสายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผนจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 160 คิดเป็นร้อยละ 89.40

1.ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1- 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.37, \sigma = 0.36$) เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.45, \sigma = 0.36$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.40, \sigma = 0.38$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.30, \sigma = 0.54$)

1.1 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1- 4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีธรรมาภิบาลในการตัดสินใจพิพาทต่าง ๆ พร้อมร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงาน เสนอแนะ กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

1.2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1- 4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานของอีกฝ่าย รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันได้ ทั้งการประชุมแบบเป็นทางการและการพูดคุยกันส่วนตัว ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ ของอีกฝ่าย

1.3 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1- 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจ ระเบียบ วิธีการ การปฏิบัติงานในระบบราชการ รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานใหม่ หรืองานที่ไม่มีควมชำนาญมาก่อน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ หน่วยงานของท่านมีสถานที่ สำหรับจัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจ

1.4 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1- 4 ด้านสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนต่อไป รองลงมา คือ บุคคลในครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนการปฏิบัติงานของ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ หน่วยงานมีกิจกรรมงานประเพณี งานประจำปีเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

2. เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค1-4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน ตำแหน่งในสายงาน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ประเภทบุคลากร อายุงาน ตำแหน่งในสายงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความ

.....
คิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ประเภทบุคลากร ตำแหน่งในสายงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเห็นด้านสุขภาพกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเห็นด้านสุขภาพกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1 - 4 มีแนวทาง ดังนี้

3.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เช่น การปรับปรุง กระบวนการทำงาน ที่อาจจะทำให้มีเวลาในการบริหารเวลาและผ่อนคลายมากขึ้น การปรับปรุงการถอดบทเรียนเองงานที่ทำอยู่ตามหน้าที่ ภารกิจ มาดูว่ามีงานไหนที่ซ้ำซ้อนหรือไม่เหมาะสมหรือไม่ ลดขั้นตอนในการทำงานแต่ให้ได้ประสิทธิภาพ มอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่และภารกิจ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้ภาพรวมเนื้องานทั้งหมดของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการจัดสรร พบปะ จัดกิจกรรม ให้รางวัลกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติดี จัดรางวัลให้เจ้าหน้าที่ตามเทศกาลต่างๆ เพื่อจะได้มีความสัมพันธ์ที่ดี งานที่ได้มอบหมายไม่มีความชัดเจน ว่าใครเป็นคนปฏิบัติ ไม่สามารถนำเสนอ บุคลิกไม่น่าเชื่อถือ การสื่อสาร ถ่ายทอด การตัดสินใจ เสนอแนะอบรมพัฒนาผู้อำนวยการ

3.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การปรับปรุงการสื่อสารให้ชัดเจนตรงไปตรงมา สนับสนุนการทำงานที่ติดขัดให้สามารถทำได้ลุล่วง การปรับปรุงกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาการ เพราะความสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงเรื่องของการทำงานเป็นทีมทำให้ลดปัญหาเรื่องของการสื่อสาร ทำความเข้าใจเรื่องกระบวนการต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ควรจัดกิจกรรมให้เพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นการละลายพฤติกรรม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างไม่มีถูกผิด ควรจัดกิจกรรมที่ผ่อนคลาย ไม่ได้เป็นทางการปฏิบัติงานอาจจะมีการเหนื่อยล้าจากการทำงาน/การไม่เข้าใจอกเข้าใจกันในช่วงพัก การงานเยอะ บุคลากรค่อนข้างจำกัด ความต่างของช่วงวัย ไม่มีเวลาถ่ายทอด ขาดบุคลากรที่เป็น senior สอนงานให้กับรุ่นน้อง การส่งงาน การวางแผนร่วมกันงานไม่ที่รับไม่มีความชัดเจน

3.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ ปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในสำนักงาน สร้างบรรยากาศที่ดี/ปรับมุมที่นั่ง/ปรับสภาพแวดล้อมในห้องให้น่าอยู่ การปรับปรุงสถานที่จัดสิ่งของ เอกสารต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบ สนับสนุนอุปกรณ์ การเสนอให้มีการอบรมถ่ายทอดความรู้เรื่องหลักการและวิธีการ ให้ทั้งบุคลากรส่วนกลางและภาค ได้เข้าใจในแนวทางเดียวกัน กำหนดค่ากลางร่วมกัน เพื่อลดระยะเวลาการทำงานที่ไม่จำเป็น การจัดกิจกรรมทำความความสะอาดภายในสำนักงานร่วมกัน เพื่อความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย รวมถึงสร้างความสามัคคีภายในองค์กร และเสนอแนะผู้บังคับบัญชาปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านภูมิทัศน์ สถานที่ทำงานให้เหมาะสมสวยงาม

3.4 ด้านสุขภาพทางกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การปรับปรุงสถานที่ให้มีโซนที่นั่งสำหรับการผ่อนคลาย พักผ่อน จัดกิจกรรมการออกกำลังกาย/นันทนาการหลังเลิกงานร่วมกันโดยให้แต่ละลุ่มน้ำมาแข่งกิจกรรมต่าง ๆ กัน หรืออาจจะจัดในรูปแบบในนามของส่วนกลาง เพื่อสร้างสัมพันธ์ รู้จักกัน ควรมีกิจกรรมพบปะสังสรรค์/การประชุมของภาค/AAR/กิจกรรมตามปฏิทินประเพณีเพื่อจะได้พบปะเจ้าหน้าที่ที่พูดคุย แลกเปลี่ยนการดำเนินงานระหว่างลุ่มน้ำ การปรับปรุงสถานที่จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการออกกำลังกาย (อาจจะจัดเป็นชมรม) และจัดอบรมสุขภาพอย่างเต็มที่ การปรับปรุงการสื่อสารกันระหว่างภาคกับส่วนกลางอาจจะน้อยด้วยภาระงานที่ การปรับปรุงจัดทำรอบอัตรากำลัง เสนอแนะต้องมีการสอนงาน ให้มี mentor มีการถ่ายทอดการทำงาน

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อ ผู้บังคับบัญชาสันับสนุนให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ผู้บังคับบัญชามีธรรมาภิบาลในการตัดสินใจพิพาทต่าง ๆ พร้อมร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงาน เสนอแนะ กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชาสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ มีการวางนโยบาย และแผนงาน ที่ชัดเจน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถขับเคลื่อนและส่งต่องานได้ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการสื่อสารร่วมกันเสมอ สนับสนุนการพัฒนาความรู้ของบุคลากร มองเป้าหมายร่วมกัน จึงทำให้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูริการ์ตัน สมสมัย (2557) ได้ศึกษา เรื่องขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญกำลังใจของครู อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทัศนคติในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน

2. เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน ตำแหน่งในสายงาน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงาน พบว่า

2.1 จำแนกตามเพศ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากความต้องการในด้านสิ่งแวดล้อม สิ่งของที่เอื้ออำนวยความสะดวกอาจจะมีลักษณะที่ต้องการแตกต่างกัน ในเรื่องความเป็นอยู่หรืออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ รวมทั้งในด้านสุขภาพกายและใจในเพศที่ต่างกันอาจจะมีความต้องการ ประสิทธิภาพที่ต่างกัน ในเพศชายอาจจะต้องมีความชัดเจน รวดเร็ว เข้าใจ ตอบโจทย์ ในเพศหญิงอาจจะต้องมีความประณีตประนีประนอมอย่างอ่อนโยนมากกว่าในด้านสภาพจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรคพร จอมคำสิงห์ (2559) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ "พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ "พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล" จำแนกตามเพศ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

2.2 จำแนกตามอายุ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่าง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากประสบการณ์และมุมมองความคิดแตกต่างกันทำให้มีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรารัตน์ จันลาโสม (2563) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับ

.....
ถือด้านความรักใคร่ผูกพัน ด้านความสำเร็จ และด้านการพัฒนาตนเอง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการดำรงชีพ ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง (2) ด้านการยอมรับนับถือ ควรยกย่อง ชมเชย พนักงานราชการและครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน (3) ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง และ (4) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่าง ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก สถานที่ทำงานแต่ละภาคก่อตั้งเสร็จเรียบร้อยแล้ว บางพื้นที่สำนักงานยังอยู่ระหว่างการก่อสร้าง ทำให้ผลการตอบแบบสอบถามที่แสดงถึงความต้องการแตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรศพร จอมคำสิงห์ (2559) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามเพศ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามอายุ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 จำแนกตามประเภทบุคลากร แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน และ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทบุคลากรส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากมีบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการมีจุดมุ่งหมายแตกต่างจากข้าราชการ เช่น มุมมองการเติบโตในการปฏิบัติการ การรับแรงกดดันที่แตกต่างกัน รวมถึงระเบียบข้อบังคับทางราชการ ที่ข้าราชการ อาจจะต้องปฏิบัติตามอย่างเข้มงวด เป็นต้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลรัตน์ ชุณห์พันธ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 จำแนกตามอายุงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่างกัน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่าง และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่างกัน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน และความรู้ ความเข้าใจระเบียบ วิธีการในการปฏิบัติงานในระบบราชการในบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่าอาจจะมี ความเข้าใจและชำนาญมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยกับงานวิจัยของจิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2557) ได้ทำการศึกษา การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าร่วมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่

ระดับ .05 และจากการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าทุกตัวมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

2.6 จำแนกตามตำแหน่งในสายงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในสายงานต่างกัน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในสายงานต่างกัน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก บุคลากรมีทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุนมุมมองในลักษณะงานที่ต้องการเติบโต และภาระหน้าที่แตกต่างกัน อีกทั้ง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เช่น ในส่วนการอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในสายงานที่ปฏิบัติ ที่จะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสายงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2557) ได้ทำการศึกษา การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าร่วมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และจากการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าทุกตัวมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

2.7 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากประสบการณ์ในสายงานที่บุคลากรได้ปฏิบัติที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 อาจจะไม่ได้เป็นตำแหน่งที่บุคลากรปฏิบัติมาตามที่ได้รับราชการมาแต่ต้น หากแต่การทำงานในองค์กรเดียวกัน สภาพแวดล้อมเดียวกัน ประกอบกับค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และนโยบายขององค์กร ผลการตอบแบบสอบถามในส่วนประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 จึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน

3. เสนอแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4

3.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อันดี เห็นถึงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มองเห็นผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ ให้ความสำคัญการทำงาน มีการวางแผนร่วมกันได้ มีความยุติธรรม การวางตัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความห่างเหินบ้าง ไม่ค่อยสนิทสนมแต่เข้าใจถึงปัจจัยเรื่องภาระ งานเยอะ เสนอแนวคิดว่าจะต้องลดขั้นตอน รับกระบวนงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 มีค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การวางกรอบแผนงาน กรอบนโยบาย ทำให้โดยภาพรวมสามารถขับเคลื่อนไปได้ และมีเป้าหมายร่วมกัน ด้วยสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ปฏิบัติงานในเชิงพื้นที่ ภาระหน้าที่ของงานที่มาก เกิดการสื่อสารกันน้อย และอาจจะทำให้มีความห่างเหิน รวมไปถึงการมีอีกทั้งการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถแข่งขันสูงสุด ควรกำหนด มีการสนับสนุนทั้งงานเชิงวิชาการและนันทนาการ ลดขั้นตอน ปรับกระบวนงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารัตน์ จันลาโสม (2563) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการดำรงชีพ ควรเพิ่มและ

ดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง (2) ด้านการยอมรับนับถือ ครอบงำ ชมเชย พนักงานราชการและครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน (3) ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง และ (4) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

3.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 โดยภาพรวมมากที่สุดต่างให้การยอมรับในความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานของอีกฝ่าย สามารถปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้งการประชุมแบบเป็นทางการและการพูดคุยส่วนตัว มีความเป็นกันเองสนิทสนมกัน ควรหากิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาการ เพราะความสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเรื่องของการทำงานเป็นทีม ทำให้ลดปัญหาเรื่องของการสื่อสาร ทำความเข้าใจเรื่องกระบวนการต่าง ๆ ได้ดีขึ้นเปิดใจบอกถึงปัญหาในการทำงานเมื่อติดขัด หาแนวทางการแก้ไข และช่วยกันแก้ไขอย่างเต็มที่ ควรจัดเป็นกิจกรรมให้เพื่อนร่วมงานมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นการละลายพฤติกรรม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างไม่มีถูกผิด อาจจะเป็นกิจกรรมที่ผ่อนคลาย ไม่ได้เป็นทางการ ปฏิบัติงานอาจจะมีการเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน/การไม่เข้าอกเข้าใจกันในช่วง ภาระงานเยอะ บุคลากรค่อนข้างจำกัด ความต่างของช่วงวัย ไม่มีเวลาถ่ายทอด ขาดบุคลากรที่เป็น senior สอนงานให้กับรุ่นน้อง การส่งงาน การวางแผนร่วมกันงานไม่ที่รับไม่มีความชัดเจน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากอายุบุคลากร อายุงาน ใกล้เคียงกัน ทำให้สามารถสื่อสารและเข้าใจกันง่าย และประกอบการทำงานที่ภาค มีการลงพื้นที่บ่อยทำให้เห็นการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น มีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาพร้อมกันมาก ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน การสนิทสนมกัน แต่ในช่วงวัยที่ต่างไปอาจจะมึนระห่างมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารัตน์ จันทลาสม (2563) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการดำรงชีพ ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง (2) ด้านการยอมรับนับถือ ครอบงำ ชมเชย พนักงานราชการและครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน (3) ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง และ (4) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

3.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการใช้งานที่ทำให้ สถานที่ทำงานควรเป็นสัดส่วนแยกเทศ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ ควรมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในสำนักงาน สนับสนุนอุปกรณ์การทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพร่างกาย และการทำงาน จัดให้บุคลากรมาอยู่ที่ภาคให้เต็มกรอบอัตราเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน การอบรมให้ความรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ ระเบียบเนื้อหาที่ข้องกับราชการทราบเบื้องต้น มีการปรึกษาหารือ ต้องเกิดความชัดเจน และมีเหตุผล กำหนดค่ากลาง หรือมาตรฐานชัดเจน ที่จะยึดใช้เป็นรูปแบบหลัก ทำให้เกิดการดำเนินงานซ้ำซ้อน เสนอให้มีการอบรมถ่ายทอดความรู้เรื่องหลักการ และวิธีการ ให้ทั้งบุคลากรส่วนกลางและภาค ได้เข้าใจในแนวทางเดียวกัน กำหนดค่ากลางร่วมกัน เพื่อลดระยะเวลาการทำงานที่ไม่จำเป็น ไม่เพียงพอ การลงพื้นที่ติดตามปัญหาอุปสรรค พูดคุย ชักถาม-แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในรูปแบบเป็นกันเอง พร้อมทั้งหาแนวทางการแก้ปัญหาพร้อมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริมนโยบายการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้บุคลากรรักและดูแลรักษา สถานที่ทำงาน รวมถึงครุภัณฑ์ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้งาน ให้มีสภาพที่ดี การจัดกิจกรรมทำความความสะอาดภายในสำนักงานร่วมกัน เพื่อความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย รวมถึงสร้างความสามัคคีภายในองค์กร และเสนอแนะผู้บังคับบัญชาในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมด้านภูมิทัศน์ สถานที่ทำงานให้เหมาะสมสวยงาม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 อยู่ในช่วงการก่อสร้างสำนักงานขึ้นมาใหม่ ส่งผลให้เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ยังไม่ครบถ้วนต่อการใช้งาน และด้วยตำแหน่งต่างๆในหน่วยงานไม่เพียงพอทำให้บุคลากรยังไม่เต็มกรอบอัตรากำลังใจของระดับภาค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารัตน์ จันทลาสม (2563) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการดำรงชีพ ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่

พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง (2) ด้านการยอมรับนับถือ คุรยกย่อง ชมเชย พนักงานราชการและครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน (3) ด้านสภาพการทำงาน คุรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง และ (4) ด้านความมั่นคงปลอดภัย คุรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

3.4 ด้านสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เสนอให้มีโซนที่นั่งสำหรับการผ่อนคลาย พักผ่อน คุรมีกิจกรรมการออกกำลังกาย/นันทนาการหลังเลิกงานร่วมกันโดยให้แต่ละลุ่มน้ำมาแข่งกิจกรรมต่าง ๆ กัน หรืออาจจะจัดในรูปแบบในนามของส่วนกลาง เพื่อสร้างสัมพันธ์ รู้จักกัน คุรมีกิจกรรมพบปะสังสรรค์/การประชุมของภาค/AAR/กิจกรรมตามปฏิทินประเพณีเพื่อจะได้พบปะเจ้าหน้าที่พูดคุย แลกเปลี่ยนการดำเนินงานระหว่างลุ่มน้ำ สำนักงานในส่วนภูมิภาคมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี มีการติดตามผลการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานทุกไตรมาสจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการออกกำลังกาย อาจจะจัดเป็นชมรม และจัดอบรมสุขภาพอย่างเต็มที่ อาจจะมีการจัดให้นักจิตวิทยา เข้ามาพูดคุย หรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่สนใจ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ทำให้ กิจกรรมยังไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวรรณ พิมพา (2562) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 พบว่า ตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย และ 83 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (1) ด้านค่าตอบแทนจำนวน 16 ตัวบ่งชี้ (2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ (3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ (4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพจำนวน 11 ตัวบ่งชี้ และ (5) ด้านบทบาทผู้บริหาร จำนวน 19 ตัวบ่งชี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านความสัมพันธ์ คุรมีการส่งเสริมเรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร โดยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อสานสัมพันธ์ของบุคลากรแต่ละลุ่มรวมทั้งผู้บริหารด้วย และควรจัดให้มีการประชุมบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงปัญหาในการปฏิบัติงาน ร่วมหาแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรทำความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นในทิศทางเดียวกัน และมีการจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร

2. ด้านสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานในด้านต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อหรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ส่งเสริมและดูแลด้านสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรอย่างทั่วถึง เช่น มีกิจกรรมการออกกำลังกาย/นันทนาการหลังเลิกงานร่วมกันโดยให้แต่ละลุ่มน้ำมาแข่งกิจกรรมต่าง ๆ กัน หรืออาจจะจัดในรูปแบบในนามของส่วนกลาง เพื่อสร้างสัมพันธ์ รู้จักกัน คุรมีกิจกรรมพบปะสังสรรค์/การประชุมของภาค/AAR/กิจกรรมตามปฏิทินประเพณีเพื่อจะได้พบปะเจ้าหน้าที่พูดคุย แลกเปลี่ยนการดำเนินงานระหว่างลุ่มน้ำ คุรในสำนักงานในส่วนภูมิภาคมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี มีการติดตามผลการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรทุกไตรมาสจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการออกกำลังกาย (อาจจะจัดเป็นชมรม) และจัดอบรมสุขภาพอย่างเต็มที่ การตรวจสอบสุขภาพ

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ทันสมัยเพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. คุรศึกษา จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1-4 เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและผลักดันให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น

2. คุรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติส่วนกลาง เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรของหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2557). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา). วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ฐิภารัตน์ สมสมัย. (2557). ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.
- พิศิษฐ ตัณฑวนิช และ พนา จินดาศรี. (2561). ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC. วารสารการวัดผลการศึกษา, 24(2), 3-12.
- ภัทรวรรณ พิมพา. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรัตน์ งามลาโสม. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. รายงานวิจัยปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ข้อมูลอัตรากำลังสำนักทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. (2564-2567). กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ.
- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed). Harper Collins.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of psychology.