

# Organizational Culture and Happiness at Work of Government Officials, Department of Groundwater Resources, Ministry of Natural Resources and Environment

Kannika Loylong<sup>1\*</sup> and Pornphan Hemaphan<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Master's Student in Political Science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

<sup>2</sup> Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

\* Corresponding author. E-mail: [Kannika.lo@ku.th](mailto:Kannika.lo@ku.th)

## ABSTRACT

The objectives of this research are: (1) to address the level of happiness at work of the government officials, Department of Groundwater Resources, (2) to compare personal factors of happiness at work of the government officials, Department of Groundwater Resources, and (3) to examine the relationship between mission-driven culture with happiness at work of government officials, Department of Groundwater Resources, Ministry of Natural Resources and Environment. This study is quantitative research. The population used in the study of government officials, Department of Groundwater Resources, Ministry of Natural Resources and Environment 447 people. The sample of government officials 207 people by stratified random sampling. The tool used to collect data was questionnaire. Statistics used in data analysis include means, standard deviations, the inferential statistics are t-test, One-Way Analysis of Variance (One-way ANOVA) and Pearson's Correlation Coefficient, and Fisher's Least Significance Difference (LSD) was utilized for pairwise comparison technique. The results found that to address the level of happiness at work of the government officials the overall happiness at work of government officials was at a high level; workplace relationships was at the highest, followed by work achievement, employee recognition, and work commitments. There was no significant difference between personal factors and happiness at work at the 0.05 level. Mission-driven culture and happiness at work had a significant relationship at the 0.05 level, namely adherence to organizational vision and strategy, shared value of reciprocity, target-oriented participative management. The results suggest that The Department of Groundwater Resources (DGR) values relationships and operates within a mission-driven culture. As a result, DGR should sustain its values while increasing its dedication to the vision and goal. The vision and mission should be communicated through a variety of methods. In terms of results-oriented engagement, government officials should work together to implement operations in accordance with the DGR's action plan and strategies.

**Keywords:** Organization Culture, Happiness at Work, Mission-Driven Culture

## วัฒนธรรมองค์การและความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กรณีศึกษา ลอยล่อง<sup>1\*</sup> และ พรพรรณ เหมะพันธุ์<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

<sup>2</sup> ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

\* Corresponding author. E-mail: [Kannika.lo@ku.th](mailto:Kannika.lo@ku.th)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล (2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมพันธกิจกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 447 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ รวมทั้งสิ้น 207 คน ซึ่งมีการคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน รวมทั้งการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการทดสอบของ Fisher ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 วัฒนธรรมพันธกิจ ด้านความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ด้านค่านิยมใฝ่สัมพันธ และด้านการมีส่วนร่วมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ข้อเสนอแนะในการศึกษา ได้แก่ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านค่านิยมใฝ่สัมพันธ เป็นอย่างดี จึงควรรักษาค่านิยมดังกล่าวไว้ แต่ควรยกระดับ ด้านความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยมีการประชาสัมพันธ์ด้านวิสัยทัศน์ และพันธกิจผ่านช่องทางที่หลากหลาย ในขณะที่ด้านการมีส่วนร่วมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ข้าราชการควรให้ความร่วมมือในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ และยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

**คำสำคัญ:** วัฒนธรรมองค์การ, ความสุขในการปฏิบัติงาน, วัฒนธรรมพันธกิจ

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

### บทนำ

ในทุกองค์การมีวัฒนธรรมองค์การมีความแตกต่างกันออกไป วัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ค่านิยม ความเชื่อ มีขนบธรรมเนียมที่มีกฎเกณฑ์ และข้อปฏิบัติที่บุคลากรในองค์การถ่ายทอดสืบต่อกันมาและรับรู้ร่วมกัน การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานภายในองค์การ รวมไปถึงการเสริมสร้างบรรยากาศและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน โดยให้มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (วรุตม์ ทวีศรี, 2565) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่ดีและแข็งแกร่งมีส่วนช่วยสนับสนุนบุคลากรที่มีคุณภาพอยู่กับองค์การในระยะเวลานาน ยังรวมถึงการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยมีการสร้างความผูกพันในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความจงรักภักดี ทำให้ลดอัตราการลาออกของบุคลากร ในหลาย ๆ หน่วยงานจึงต้องหาวิธีให้องค์การมีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและบุคลากรมีความสุขในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการสร้างความมั่นคงด้านน้ำบาดาลในทุกสถานการณ์ให้ใช้ประโยชน์อย่างสมดุลและยั่งยืน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศภายในปี พ.ศ. 2570 โดยองค์การมีค่านิยม คือ สามัคคีเยี่ยม เปี่ยมด้วยน้ำใจ ใฝ่ผลสัมฤทธิ์ มุ่งจิตบริการ และมีพันธกิจในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านอุทกธรณีวิทยา นวัตกรรม เทคโนโลยี การเจาะ และบริหารจัดการน้ำบาดาล สนับสนุน กำกับ และติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างสมดุลและยั่งยืน เสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรและบุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความทันสมัยด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมด้านน้ำบาดาล และสร้างการรับรู้ เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนองค์การ รวมถึงการบูรณาการและสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการน้ำบาดาลทั้งในและต่างประเทศ ตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 -2579) มีความสำคัญต่อนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ตอบสนองต่อแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 -2580) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยมีการวางแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร ความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (สำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล, 2566)

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยังคงมีตัวชี้วัดที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง แต่น้อยกว่าตัวชี้วัดอื่น ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ให้ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ โดยคณะกรรมการมีมติให้บุคลากรปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่น ประชาชน ผู้ประกอบกิจการน้ำบาดาล ช่างเจาะน้ำบาดาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ต้องปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงตัวชี้วัดด้านการใช้อำนาจ บุคลากรควรมีการปรับปรุงแก้ปัญหาคอขวด ซึ่งพบว่ายังไม่มีการทบทวนนโยบายหรือมาตรการในการป้องกันการทุจริตเพื่อนำไปจัดทำแผนงานและเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบอย่างทั่วถึง (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมทรัพยากรน้ำบาดาล, 2565)

อย่างไรก็ตามหน่วยงานยังคงประสบปัญหาในเรื่องการรักษาอัตราการคงอยู่ของข้าราชการ เนื่องจากมีอัตราการลาออกของข้าราชการ โดยเฉลี่ยร้อยละ 13.33 คน/ปี ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 (สำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล, 2566) และสอดคล้องกับข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งพบปัญหาในด้านบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีกรอบอัตรากำลังหรือผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหลายส่วนที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และไม่เพียงพอต่อการทำงานในเชิงรุก อันเนื่องมาจากการมอบหมายงานไม่เหมาะสมตามความถนัดเชี่ยวชาญของบุคลากร ไม่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรรุ่นเก่าไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องทำให้บุคลากรรุ่นใหม่ขาดทักษะและประสบการณ์ ความก้าวหน้าของบุคลากรตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งหลัก หรือตำแหน่งอื่น ๆ ไม่มีความก้าวหน้าและเลื่อนระดับ โดยข้าราชการเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น ทั้งนี้ กรมทรัพยากรน้ำบาดาลได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นวัฒนธรรมพันธกิจที่ให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ 5 ปี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570) และส่งเสริมให้ข้าราชการเข้าถึงเทคโนโลยี องค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีความทันสมัย ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิค วิธีการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลสู่ข้าราชการรุ่นใหม่ มีการสร้างหลักสูตรเฉพาะเพื่อพัฒนาข้าราชการในองค์กรโดยอาศัยกระบวนการจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมทรัพยากรน้ำบาดาล, 2562) นอกจากนี้ เหตุผลในการลาออกจากราชการของข้าราชการมีหลายปัจจัย ซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการถือเป็นหลักสำคัญในการทำงาน คือ การที่ข้าราชการจะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความกระตือรือร้น มีความภาคภูมิใจ พึงพอใจในงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยให้ข้าราชการคงอยู่กับองค์กรได้นานและเป็นสิ่งเดียวที่ข้าราชการสามารถควบคุมได้ (ธนเดช สอนสะอาด และคณะ, 2560)

ดังนั้น ปัญหาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ในตัวชี้วัดปรับปรุงระบบการทำงาน และตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน รวมถึง อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่กล่าวถึงข้างต้น สะท้อนความสำคัญของการรักษาวัฒนธรรมองค์การ (Cultural maintenance) แบบพันธกิจของหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรและให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง อันจะส่งผลไปยังความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์การ และความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งและคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมพันธกิจกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 447 คน (สำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง มีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบขนาดจากขนาดประชากร กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาและการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ทฤษฎีการคำนวณของ Krejcie & Morgan (1970) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวน 207 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีกระบวนการ ดังนี้

#### 2.1 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ความสุขในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลงานการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง สังกัด และรายได้ต่อเดือน เป็นลักษณะข้อคำถามปลายปิด (Closed-Ended Questions) ให้ข้าราชการเลือกตอบ 1 คำตอบ จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นวัฒนธรรมพันธกิจของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ด้านค่านิยม ใฝ่สัมพันธ และด้านการมีส่วนร่วมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้การประมาณค่า โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) 5 ระดับ เป็นลักษณะข้อคำถามปลายปิด (Closed-Ended Questions) ให้ข้าราชการเลือกตอบ 1 คำตอบ จำนวนทั้งหมด 28 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้การประมาณค่า โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale)

และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) 5 ระดับ เป็นลักษณะข้อคำถามปลายปิด (Closed-Ended Questions) ให้ข้าราชการเลือกตอบ 1 คำตอบ จำนวนทั้งหมด 15 ข้อ

## 2.2 การตรวจสอบคุณภาพและการพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษากรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ความสุขในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลงานการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นนำไปทำการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาศึกษา คือ ข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) โดยผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งภาพรวม = .97 และเมื่อจำแนกเป็นรายตัวแปร ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาควัฒนธรรมพันธกิจ มีค่าความเชื่อมั่น = .95 และค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคความสุขในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น = .95

## 3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3.1.1 เพศต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่แตกต่างกัน

3.1.2 อายุต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่แตกต่างกัน

3.1.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่แตกต่างกัน

3.1.4 ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่แตกต่างกัน

3.1.5 สังกัดที่ต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่แตกต่างกัน

3.1.6 รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่แตกต่างกัน

3.2 สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมพันธกิจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.2.1 ความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.2.2 ค่านิยมใฝ่สัมพันธัมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.2.3 การมีส่วนร่วมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1. ศึกษา สำรองเอกสาร และสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ ความสุขในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลงานการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร หนังสือ บทความวิชาการ และผลงานวิจัยอื่น ๆ ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

4.2 จัดทำแบบสอบถามและให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและแก้ไข จนได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Try-out) กับข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ทำการทดสอบ (Try-out) จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งภาพรวม = .97

4.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 207 คน และนำไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานต่อไป

4.5 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วน หลังจากนั้นนำผลการวิเคราะห์แบบสอบถามมาจัดระเบียบและทำการลงรหัส เพื่อใช้ในการประมวลผล

4.6 นำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสเรียบร้อยแล้ว นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.7 นำค่าข้อมูลสถิติที่ได้จากการประมวลผล มาทำการวิเคราะห์ โดยแยกวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานในการศึกษา

4.6 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ มาอภิปราย สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

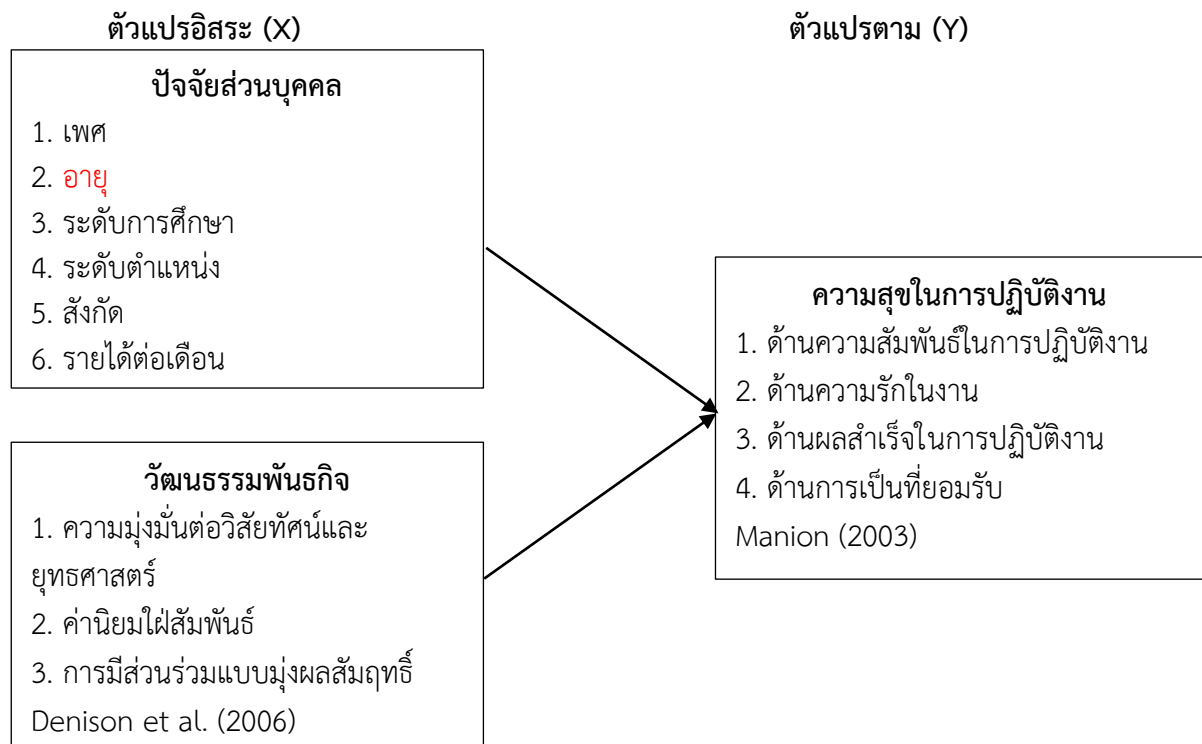
ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดเพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการหาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

5.2 สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การทดสอบที (t-test) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีสองกลุ่ม ตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ได้แก่ เพศ และ สังกัด การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของกลุ่มตัวอย่างสามกลุ่ม ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนเดือน โดยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher (Fisher's Least Significance Difference: LSD) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมพันธกิจกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและมีความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งข้าราชการยึดถือค่านิยม ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ที่อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การแบบพันธกิจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบ วัฒนธรรมพันธกิจ ตามแนวคิดของ Denison et al. (2006) มาใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การและมีความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ค่านิยม ฝั่สัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และได้ศึกษาปัญหาในเรื่องการรักษาอัตราการคงอยู่ของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่มีอัตราการลาออกของข้าราชการ โดยเฉลี่ยร้อยละ 13.33 คน/ปี ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 (สำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล, 2566) และสอดคล้องกับข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งพบปัญหาการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมตามความถนัดเชี่ยวชาญของบุคลากร ไม่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรรุ่นเก่าไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องทำให้บุคลากรรุ่นใหม่ขาดทักษะและประสบการณ์ ความก้าวหน้าของบุคลากรตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งหลักหรือตำแหน่งอื่น ๆ ไม่มีความก้าวหน้าและเลื่อนระดับ ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงองค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของนักวิชาการต่าง ๆ โดยนำแนวคิดของ Manion (2003) ที่ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ เพื่อนำมาศึกษากับข้าราชการให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในครั้งนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

#### 1. ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.37$ ) รองลงมา คือ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.35$ ) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $\bar{X} = 4.31$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความรักในงาน ( $\bar{X} = 4.25$ ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

| ความสุขในการปฏิบัติงาน          | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---------------------------------|-----------|------|------------------|
| ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน | 4.37      | .66  | มาก              |
| ด้านความรักในงาน                | 4.25      | .80  | มาก              |
| ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน     | 4.35      | .56  | มาก              |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ            | 4.31      | .62  | มาก              |
| รวม                             | 4.31      | .57  | มาก              |

#### 2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการมีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ( $t = .56, p > .05$ ) ข้าราชการมีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ( $F = 1.46, p > .05$ ) ข้าราชการมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ( $F = 1.56, p > .05$ ) ข้าราชการมีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ( $F = .94, p > .05$ ) ข้าราชการมีสังกัดแตกต่างกัน

มีความสุขในการปฏิบัติงาน ( $t = -1.46, p > .05$ ) ไม่แตกต่างกัน และข้าราชการมีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ( $F = 2.07, p > .05$ ) ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามเพศ

(n = 207)

| เพศ  | จำนวน (คน) | $\bar{X}$ | S.D. | t   | Sig. |
|------|------------|-----------|------|-----|------|
| ชาย  | 102        | 4.34      | .58  | .56 | .577 |
| หญิง | 105        | 4.29      | .57  |     |      |

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ( $t = .56, p > .05$ ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 3** ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุ

(n = 207)

| อายุ                    | SS           | df         | MS  | F    | Sig. |
|-------------------------|--------------|------------|-----|------|------|
| ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 1.90         | 4          | .48 | 1.46 | .215 |
| ความแตกต่างภายในกลุ่ม   | 65.57        | 202        | .32 |      |      |
| <b>รวม</b>              | <b>67.47</b> | <b>206</b> |     |      |      |

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ( $F=1.46, p > .05$ ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสุขในการปฏิบัติงาน ที่มีอายุต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ด้วยค่า F-test

**ตารางที่ 4** ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุ

(n = 207)

| ความสุขในการปฏิบัติงาน             | แหล่งความแปรปรวน | SS            | df         | MS   | F     | Sig.  |
|------------------------------------|------------------|---------------|------------|------|-------|-------|
| 1. ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม     | 2.22          | 4          | .56  | 1.30  | .273  |
|                                    | ภายในกลุ่ม       | 86.63         | 202        | .43  |       |       |
|                                    | <b>รวม</b>       | <b>88.85</b>  | <b>206</b> |      |       |       |
| 2. ด้านความรักในงาน                | ระหว่างกลุ่ม     | 7.33          | 4          | 1.83 | 2.95* | .021* |
|                                    | ภายในกลุ่ม       | 125.33        | 202        | .62  |       |       |
|                                    | <b>รวม</b>       | <b>132.65</b> | <b>206</b> |      |       |       |
| 3. ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน     | ระหว่างกลุ่ม     | 1.00          | 4          | .25  | .80   | .528  |
|                                    | ภายในกลุ่ม       | 63.46         | 202        | .31  |       |       |
|                                    | <b>รวม</b>       | <b>64.46</b>  | <b>206</b> |      |       |       |
| 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ            | ระหว่างกลุ่ม     | 2.13          | 4          | .53  | 1.39  | .239  |
|                                    | ภายในกลุ่ม       | 77.32         | 202        | .38  |       |       |
|                                    | <b>รวม</b>       | <b>79.45</b>  | <b>206</b> |      |       |       |

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ( $F = 1.30, p > .05$ ) ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $F = .80, p > .05$ ) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $F = 1.39, p > .05$ ) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน ( $F = 2.95, p < .05$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Post Hoc)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความรักในงาน จำแนกตามอายุ

(n = 207)

| อายุ                          | จำนวน | $\bar{X}$ | อายุ                               |                    |                    |                    |                      |
|-------------------------------|-------|-----------|------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------|
|                               |       |           | ต่ำกว่า 25 ปี หรือ<br>เท่ากับ 4.00 | 26 - 35 ปี<br>4.04 | 36 - 45 ปี<br>4.33 | 46 - 55 ปี<br>4.48 | 55 ปี ขึ้นไป<br>4.50 |
| ต่ำกว่า 25 ปี หรือ<br>เท่ากับ | 1     | 4.00      | -                                  | -.04               | -.33               | -.48               | -.50                 |
| 26 - 35 ปี                    | 85    | 4.04      | .04                                | -                  | -.29*              | -.44*              | -.47*                |
| 36 - 45 ปี                    | 70    | 4.33      | .33                                | .29*               | -                  | -.15               | -.18                 |
| 46 - 55 ปี                    | 30    | 4.48      | .48                                | .44*               | .15                | -                  | -.02                 |
| 55 ปี ขึ้นไป                  | 21    | 4.50      | .50                                | .47*               | .18                | .02                | -                    |

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความรักในงาน จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกัน 6 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการอายุ 26 - 35 ปี กับข้าราชการอายุ 36 - 45 ปี พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุ 36 - 45 ปี
2. ข้าราชการอายุ 26 - 35 ปี กับข้าราชการอายุ 46 - 55 ปี พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุ 46 - 55 ปี
3. ข้าราชการอายุ 26 - 35 ปี กับข้าราชการอายุ 55 ปี ขึ้นไป พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุ 55 ปี ขึ้นไป
4. ข้าราชการอายุ 36 - 45 ปี กับข้าราชการอายุ 26 - 35 ปี พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 36 - 45 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 26 - 35 ปี
5. ข้าราชการอายุ 46 - 55 ปี กับข้าราชการอายุ 26 - 35 ปี พบว่า ข้าราชการอายุ 46 - 55 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 26 - 35 ปี
6. ข้าราชการอายุ 55 ปี ขึ้นไป กับข้าราชการอายุ 26 - 35 ปี พบว่า ข้าราชการอายุ 55 ปี ขึ้นไป มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 26 - 35 ปี

ตารางที่ 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 207)

| ระดับการศึกษา           | SS    | df  | MS  | F    | Sig. |
|-------------------------|-------|-----|-----|------|------|
| ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 1.02  | 2   | .51 | 1.56 | .212 |
| ความแตกต่างภายในกลุ่ม   | 66.46 | 204 | .33 |      |      |
| รวม                     | 67.47 | 206 |     |      |      |

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ( $F = 1.56, p > .05$ ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันออกเป็นด้านต่าง ๆ ด้วยค่า F-test

ตารางที่ 7 ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 207)

| ความสุขในการปฏิบัติงาน             | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | MS   | F    | Sig.  |
|------------------------------------|------------------|--------|-----|------|------|-------|
| 1. ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม     | 1.58   | 2   | .79  | 1.84 | .161  |
|                                    | ภายในกลุ่ม       | 87.27  | 204 | .43  |      |       |
|                                    | รวม              | 88.85  | 206 |      |      |       |
| 2. ด้านความรักในงาน                | ระหว่างกลุ่ม     | .10    | 2   | .05  | .08  | .922  |
|                                    | ภายในกลุ่ม       | 132.55 | 204 | .65  |      |       |
|                                    | รวม              | 132.65 | 206 |      |      |       |
| 3. ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน     | ระหว่างกลุ่ม     | 1.23   | 2   | .61  | 1.98 | .140  |
|                                    | ภายในกลุ่ม       | 63.24  | 204 | .31  |      |       |
|                                    | รวม              | 64.46  | 206 |      |      |       |
| 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ            | ระหว่างกลุ่ม     | 3.31   | 2   | 1.66 | 4.44 | .013* |
|                                    | ภายในกลุ่ม       | 76.14  | 204 | .37  |      |       |
|                                    | รวม              | 79.45  | 206 |      |      |       |

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ( $F = 1.84, p > .05$ ) ด้านความรักในงาน ( $F = .08, p > .05$ ) และด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $F = 1.98, p > .05$ ) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกัน ( $F = 4.44, p < .05$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Post Hoc)

**ตารางที่ 8** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 207)

| ระดับการศึกษา | จำนวน | $\bar{X}$ | ระดับการศึกษา |                  |                 |
|---------------|-------|-----------|---------------|------------------|-----------------|
|               |       |           | ปวส. (4.06)   | ปริญญาตรี (4.25) | ปริญญาโท (4.47) |
| ปวส.          | 18    | 4.06      | -             | -.20             | -.41*           |
| ปริญญาตรี     | 116   | 4.25      | .20           | -                | -.21*           |
| ปริญญาโท      | 73    | 4.47      | .41*          | .21*             | -               |

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านการเป็นที่ยอมรับ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน 4 คู่ ดังนี้

1. ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) กับ ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ น้อยกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท
2. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีกับข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ น้อยกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท
3. ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทกับข้าราชการที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ มากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
4. ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทกับข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

**ตารางที่ 9** ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามระดับตำแหน่ง

(n = 207)

| ระดับตำแหน่ง            | SS    | df  | MS  | F   | Sig. |
|-------------------------|-------|-----|-----|-----|------|
| ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 1.54  | 5   | .31 | .94 | .456 |
| ความแตกต่างภายในกลุ่ม   | 65.93 | 201 | .33 |     |      |
| รวม                     | 67.47 | 206 |     |     |      |

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ( $F = .94, p > .05$ ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 10** ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามสังกัด

(n = 207)

| สังกัด                         | จำนวน (คน) | $\bar{X}$ | S.D. | t     | Sig. |
|--------------------------------|------------|-----------|------|-------|------|
| ส่วนกลาง                       | 116        | 4.26      | .61  | -1.46 | .146 |
| สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต 1-12 | 91         | 4.38      | .52  |       |      |

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการ ที่มีสังกัดต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ( $t = -1.46, p > .05$ ) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 11** ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 207)

| รายได้ต่อเดือน          | SS           | df         | MS  | F    | Sig. |
|-------------------------|--------------|------------|-----|------|------|
| ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 2.65         | 4          | .66 | 2.07 | .086 |
| ความแตกต่างภายในกลุ่ม   | 64.82        | 202        | .32 |      |      |
| <b>รวม</b>              | <b>67.47</b> | <b>206</b> |     |      |      |

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ( $F = 2.07, p > .05$ ) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ด้วยค่า F-test

**ตารางที่ 12** ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 207)

| ความสุขในการปฏิบัติงาน             | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | MS   | F     | Sig.  |
|------------------------------------|------------------|--------|-----|------|-------|-------|
| 1. ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม     | 1.14   | 4   | .28  | .66   | .624  |
|                                    | ภายในกลุ่ม       | 87.72  | 202 | .43  |       |       |
|                                    | รวม              | 88.85  | 206 |      |       |       |
| 2. ด้านความรักในงาน                | ระหว่างกลุ่ม     | 11.29  | 4   | 2.82 | 4.70* | .001* |
|                                    | ภายในกลุ่ม       | 121.36 | 202 | .60  |       |       |
|                                    | รวม              | 132.65 | 206 |      |       |       |
| 3. ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน     | ระหว่างกลุ่ม     | 2.92   | 4   | .73  | 2.39  | .052  |
|                                    | ภายในกลุ่ม       | 61.55  | 202 | .30  |       |       |
|                                    | รวม              | 64.46  | 206 |      |       |       |
| 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ            | ระหว่างกลุ่ม     | 1.06   | 4   | .26  | .68   | .607  |
|                                    | ภายในกลุ่ม       | 78.36  | 202 | .39  |       |       |
|                                    | รวม              | 79.45  | 206 |      |       |       |

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ( $F = .66, p > .05$ ) ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $F = 2.39, p > .05$ ) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $F = .68, p > .05$ ) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน แตกต่างกัน ( $F = 4.70, p < .05$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Post Hoc)

**ตารางที่ 13** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความรักในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 207)

| รายได้ต่อเดือน                  | จำนวน | $\bar{x}$ | รายได้ต่อเดือน                              |                             |                             |                             |                                       |
|---------------------------------|-------|-----------|---------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
|                                 |       |           | ต่ำกว่า 15,000 บาท<br>หรือเทียบเท่า<br>4.40 | 15,001 – 25,000 บาท<br>4.02 | 25,001 – 35,000 บาท<br>4.45 | 35,001 – 45,000 บาท<br>4.29 | 45,001 – 55,000 บาท<br>ขึ้นไป<br>4.65 |
| ต่ำกว่า 15,000 บาทหรือเทียบเท่า | 28    | 4.40      | -                                           | .38*                        | -.05                        | .11                         | -.25                                  |
| 15,001 – 25,000 บาท             | 97    | 4.02      | -.38*                                       | -                           | -.44*                       | -.27                        | -.63*                                 |
| 25,001 – 35,000 บาท             | 31    | 4.45      | .05                                         | .44*                        | -                           | .16                         | -.19                                  |
| 35,001 – 45,000 บาท             | 25    | 4.29      | -.11                                        | .27                         | -.16                        | -                           | -.36                                  |
| 45,001 – 55,000 บาท ขึ้นไป      | 26    | 4.65      | .25                                         | .63*                        | .19                         | .36                         | -                                     |

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความรักในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า แตกต่างกัน 6 คู่ ดังนี้

1. ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท หรือเทียบเท่า กับ ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท หรือเทียบเท่า มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท
2. ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท กับ ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท หรือเทียบเท่า พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท หรือเทียบเท่า
3. ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท กับ ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท
4. ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท กับ ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท ขึ้นไป พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท ขึ้นไป
5. ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท กับข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท
6. ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท ขึ้นไป กับ ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท ขึ้นไป มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมพันธกิจกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง ( $r = .799$ ) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์อยู่ระดับปานกลาง ( $r = .599$ ) ค่านิยมใฝ่สัมพันธ์ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง ( $r = .784$ ) และการมีส่วนร่วมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระดับปานกลาง ( $r = .689$ )

ตารางที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมพันธกิจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

(n = 207)

| วัฒนธรรมพันธกิจ                        | ความสุขในการปฏิบัติงาน |       |                   |
|----------------------------------------|------------------------|-------|-------------------|
|                                        | r                      | Sig.  | ระดับความสัมพันธ์ |
| ความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ | .599                   | .000* | ปานกลาง           |
| ค่านิยมใฝ่สัมพันธ์                     | .784                   | .000* | สูง               |
| การมีส่วนร่วมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์         | .689                   | .000* | ปานกลาง           |
| รวม                                    | .799                   | .000* | สูง               |

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### อภิปรายผล

ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ภาพรวมระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ด้านความรักในงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่ได้รับการบรรจุใหม่ มีการลาออกและโอนย้ายมากขึ้น ทำให้สูญเสียบุคลากรในการทำงานและขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กรกฎ แนนหนา และ ปิยากร หวังมหภาพ (2564) ที่ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการมีความรักและผูกพันในองค์การ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้ข้าราชการมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ข้าราชการอายุ 26 – 35 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานยังมีน้อย มีความรักและความผูกพันในองค์การยังค่อนข้างน้อย ในขณะที่ข้าราชการยังมีอายุน้อย ยังมีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงานสูง ซึ่งเกิดจากรักและผูกพันในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเดือนเพ็ญ สาสังข์ และ ศรีรัฐ โกวงศ์ (2566) ที่ศึกษาการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสทช. ตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุเยอะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มอายุอื่น เนื่องจากมีรายได้และตำแหน่งที่สูงขึ้น ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีค่าเฉลี่ยต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ น้อยที่สุด ในขณะที่ข้าราชการยังมีการศึกษาระดับสูงยิ่งมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีความรู้ในการทำงาน สร้างผลงานวิจัย ด้านทรัพยากรน้ำบาดาล และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัตพร เข้มมาหยุด (2562) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความผูกพันในองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะนำความรู้มาปรับใช้ในกระบวนการทำงานได้อย่างเหมาะสม ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ ในขณะที่ระดับอาวุโสมีสัดส่วนน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการทุกระดับตำแหน่งมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชดา พรหมณัฐ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานไม่สัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากรายได้และ

ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสุขมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง มีความสุขในการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ น้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 1-12 ในขณะที่ข้าราชการสังกัดสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 1-12 มีความสุขในการทำงานสูงกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภารกิจของทั้ง 2 สังกัดมีความต่างกัน ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง รับผิดชอบในงานเชิงวิชาการ สนับสนุนกำกับกับควบคุมการประกอบกิจการน้ำบาดาล บริหารจัดการน้ำบาดาลจัดทำโครงการต่าง ๆ แต่ข้าราชการสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 1-12 ทำหน้าที่สนับสนุนการบริหารจัดการ สนองนโยบายของส่วนกลาง สนับสนุนและดำเนินงานโครงการเชิงพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญา พึงโต (2563) ที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะองค์การต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ในปัจจัยลักษณะองค์การ บุคลากรมีความผูกพันในองค์การเป็นไปในทิศทางบวกและควรให้มีการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม มีระบบสั่งการให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ เนื่องจากจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพันในองค์การสูงขึ้น ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน น้อยที่สุด ในขณะที่ข้าราชการที่มีรายได้สูง มีความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีรายได้สูงเป็นสมาชิกองค์การมานานและได้รับเงินเดือนสูงอาจทำให้มีแรงบันดาลใจในการทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ที่ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนมากที่สุด คือ 40,001 บาท ขึ้นไป มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนรายได้น้อยกว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมพันธกิจกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ด้านความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อยู่ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ได้รับรางวัลเลิศรัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีคะแนนผลการประเมินตัวชี้วัดประสิทธิภาพและการดำเนินงานให้บรรลุตามพันธกิจมากที่สุด โดยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานอย่างบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ วรญา รัตนดิลก ณ ภูเก็ต และคณะ (2563) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมพันธกิจส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ แต่ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรในองค์การมุ่งสู่วิสัยทัศน์ในเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน จะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็งต่อไปในอนาคตและส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสามารถปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลได้ และมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไป ผู้ประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับมนธิรา สร้อยศรี (2564) ที่ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารแผนการปฏิบัติราชการของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการทำแผนปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การเสนอแนะข้อมูลในการปฏิบัติการ และมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติงาน

### องค์ความรู้ใหม่

วัฒนธรรมพันธกิจของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่เสริมสร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ ประกอบไปด้วย 1) ความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจ 2) ค่านิยมใฝ่สัมพันธ และ 3) การมีส่วนร่วมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทการทำงานของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ในการปฏิบัติงานตามทิศทางยุทธศาสตร์ของรัฐบาล รวมทั้งวิสัยทัศน์และเป้าหมายของหน่วยงานเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ข้าราชการมีความสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจ ค่านิยม และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์การ ทั้งนี้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้วยความสุข ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ จะทำให้วัฒนธรรมพันธกิจขององค์การมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้นรวมถึงความผูกพันที่มีต่อการดำเนินงาน

#### วัฒนธรรมพันธกิจ

- 1) ความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ คือ การปฏิบัติตามแนวทางวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคตได้ โดยสามารถปฏิบัติงานได้เป็นแนวทางเดียวกัน
- 2) ค่านิยมใฝ่สัมพันธ คือ การแบ่งปันองค์ความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างทักษะร่วมกัน ซึ่งทำให้ข้าราชการรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล รวมถึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน ให้บริการ หรือให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
- 3) ด้านการมีส่วนร่วมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายและตามวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ โดยมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการและสามารถแสดงความคิดเห็นต่อแผนปฏิบัติการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล  
กระทรวง  
ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม

#### ความสุขในการปฏิบัติงาน

- 1) ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน คือ การรับรู้พื้นฐานในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์การ ได้ทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการพูดคุยสนทนาร่วมกันอย่างเป็นมิตร มีมิตรภาพระหว่างกันและรู้สึกมีความสุข ตลอดจนการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานขององค์การ มีความกระตือรือร้น มีความสุข สนุกไปกับงาน มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และภาคภูมิใจที่จะรับผิดชอบในงานของตน
- 2) ด้านความรักในงาน คือ รู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนเองมีภารกิจในการปฏิบัติงาน รู้สึกประสบความสำเร็จกับภารกิจงานที่ได้รับ มีความยินดีและเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานขององค์การ มีความกระตือรือร้น มีความสุข สนุกไปกับงาน มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และภาคภูมิใจที่จะรับผิดชอบในงานของตน
- 3) ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ งานที่ตนเองได้รับมอบหมาย มีความท้าทาย มีคุณค่า โดยต้องปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ พร้อมทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้เกิดความภูมิใจ และงานที่ได้รับมอบหมายสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์การ
- 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ คือ การยอมรับว่าตนเองได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชามอบหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งได้รับความคาดหวังและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

## ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

### สรุปผลการวิจัย

ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความรักในงาน

ผลปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง สังกัด และรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง สังกัด และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมพันธกิจกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พบว่า วัฒนธรรมพันธกิจ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง ( $r = .799$ ) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์อยู่ระดับปานกลาง ( $r = .599$ ) ค่านิยมใฝ่สัมพันธ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง ( $r = .784$ ) และการมีส่วนร่วมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระดับปานกลาง ( $r = .689$ )

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านค่านิยมใฝ่สัมพันธ คือ การให้บริการประชาชน ผู้ประกอบกิจการน้ำบาดาล ช่างเจาะน้ำบาดาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี และให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น จึงควรรักษาค่านิยมดังกล่าวไว้ แต่ควรยกระดับ ด้านความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยมีการประชาสัมพันธ์ด้านวิสัยทัศน์ และพันธกิจผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านโปสเตอร์ในลิฟต์ ห้องประชุม ห้องทำงาน ช่องทางออนไลน์อื่น ๆ โดยมีการเชื่อมโยงข้อมูลในด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจของ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการประชุมที่มีการกล่าวถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจอยู่เสมอ เพื่อให้ข้าราชการมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจทั้งนี้ ควรมีรางวัลที่ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น โดยให้รางวัลตามประเภทของข้าราชการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและมีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง ในขณะที่ด้านการมีส่วนร่วมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยให้ข้าราชการให้ความร่วมมือในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ และยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ในการพัฒนา อนุรักษ์ฟื้นฟู กำกับและควบคุมงานด้านทรัพยากรน้ำบาดาลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ควรกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานโดยมีการถ่ายทอดงานให้ผู้ปฏิบัติขับเคลื่อนภารกิจไปในทิศทางเดียวกันทั้งส่วนกลาง และสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 1-12 รวมถึงควรให้ข้าราชการมีระบบผู้เลี้ยงในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างเครือข่ายผู้ที่มีวิชาชีพเดียวกัน

### 2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่เปรียบเทียบกับความสุขในการทำงาน เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ประเภทของงาน ทั้งนี้ ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่ส่งผลต่อความสุข เช่น ความผูกพันกับงานและองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณภาพชีวิต เพื่อกลุ่มตัวอย่างจะมีความสุขในปัจจัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

2.2 ควรค้นหาปัญหาและอุปสรรคของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง

2.3 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท เช่น ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล และลูกจ้างทุกประเภท ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ให้เกิดความชัดเจน

## เอกสารอ้างอิง

กรกฎ แนนหนา และ ปิยากร หวังมหาพร. (2564). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 10(1), 109-124

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. (2562). ประกาศกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เรื่อง แผนปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากร น้ำบาดาล ระยะ 5 ปี (วาระแรก 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565). กรุงเทพฯ: กรมทรัพยากรน้ำบาดาล”

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. (2565). รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. สืบค้น 1 พฤศจิกายน 2566. จาก [www.dgr.go.th/psdg/th/home](http://www.dgr.go.th/psdg/th/home).

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ชนัตพร เขียมหาญ. (2562). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

- ณัฐชญา พึ่งโต. (2563). ความผูกพันในองค์การของบุคลากรประเภทลูกจ้างเหมาบริการในหน่วยงานราชการ กรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 13(3), 106-121.
- ณิรดา พรหมมณีนุช. (2563). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี*, 3(1), 81-98.
- เดือนเพ็ญ สาสังข์ และ ศิริรัฐ โกวงศ์. (2566). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 12(1), 76-87.
- ธนเดช สอนสะอาด, ชมกฤษ หุ่นนาค, พลศักดิ์ จิรไกรศิริ และ วิพร เกตุแก้ว. (2560). ความสุขในการทำงานของข้าราชการไทย. *วารสารสารสนเทศ*, 16(2), 43-51.
- มนธิรา สร้อยศรี. (2564). การมีส่วนร่วมในการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของบุคลากร โรงเรียนสาธิตนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี: โรงเรียนสาธิตนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรญา รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, นพรัตน์ ชัยเรือง และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 12(3), 126-138.
- วรุตม์ ทวีศรี. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 4(2), 47-53.
- สำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. (2566). *ประกาศกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.
- Denison, D. R., Janovics, J., Young, J., & Cho, H. J. (2006). Diagnosing organizational cultures: Validating a model and method. *Documento de trabajo*, 1(1), 1-39.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *The Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.