

ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี ต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

จิราพรรณ บุญมี^{1*} เกวลิณ ศิลพิพัฒน์²

¹ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*ผู้นิพนธ์หลัก E-mail: jiraphan.b@ku.th

รับบทความ: 24 พฤษภาคม 2567

แก้ไขเสร็จ: 16 กรกฎาคม 2567

ตอบรับบทความ: 17 กรกฎาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ จำนวน 220 คนใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's Least Significance : LSD และวิเคราะห์ข้อมูลค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86, S.D. = .56$) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยในเรื่องของจำนวนปีในการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และปัจจัยบรรยากาศองค์การตามแนวคิดทฤษฎีของ Stringer (2002) ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.828$) กับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ระบบราชการ 4.0, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ, การพัฒนาองค์การ, ความคิดเห็น

OPINIONS OF OFFICE OF THE NATIONAL WATER RESOURCES PERSONNEL, OFFICE OF THE PRIME MINISTER ON ORGANIZATION DEVELOPMENT TOWARDS GOVERNMENT 4.0

Jiraphan Boonmee^{1*} Kevalin Silphiphat²

^{*1} Master of Arts (Political Science). Department of Political Science and Public Administration,
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.

² Assistant Professor at Department of Political and Public Administration,
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

*Corresponding Author E-mail: jiraphan.b@ku.th

Received: May 24, 2024

Revised: July 16, 2024

Accepted: July 17, 2024

Abstract

This research had objectives to 1) investigate the personnel of the Office of the National Water Resources' opinions on organization climate and organization development to the government 4.0, 2) compare opinions of organization development to the government 4.0, and 3) examine relationship between factors related to organizational climate and organization development to the government 4.0 of the office of the National Water Resources, under Office of the Prime Minister. The study was conducted by a quantitative method with questionnaires distribution and data collection. The samples of the study were 220 personnel of the Office of the National Water Resources. Statistics was used in the analysis, such as frequency, percentage, mean, standard deviation, t - test, One - Way ANOVA, Fisher's Least Significance Difference : LSD, and Pearson Correlation, at the 0.05 level of significance.

The results of the study revealed that most of personnel of the Office of the National Water Resources indicated that the organization development to the government 4.0 with high level ($\bar{x}$ = 3.86, S.D. = 0.56). The results of the study found, although different factors of every personnel, such as gender, age, education level and type of position, different opinions on organization development to the government 4.0 are not found according to the assumptions. However, personnel who have different time for working have different opinions on organization development to the government 4.0, which does not follow the assumption. Moreover, that factors of theoretical concepts of Stringer (2002), totaling 6 areas, 6 dimensions, consisting of organizational structure, work standards, responsibility, acceptance, aspect, support, and commitment. All aspects were positively related (r = 0.828) to the viewpoints of personnel of the Office of National Water Resources, in developing the organization towards organization development to the government 4.0, which is in accordance with the assumptions.

Keywords : Government 4.0 , PMQA 4.0, Organization Development, Opinions

ความสำคัญและปัญหา

ปัจจุบันแนวโน้มของโลกมีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ให้มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยกำลังก้าวสู่ยุคดิจิทัล โดยเร่งพัฒนานวัตกรรม และนำมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าผลผลิต สร้างโอกาสในการแข่งขันทางธุรกิจที่ดีขึ้น ภาครัฐจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประกอบกับการขับเคลื่อนระบบราชการ 4.0 เพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบราชการไทยโดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง หลักการ มาตรการ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพิ่มเติม ตามมาตรา 50 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐยกระดับและพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งต้องมีการบริหารราชการในเชิงบูรณาการ เพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของประเทศ เป็นการยกระดับหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่พึ่งของประชาชนอย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) มีหลักการสำคัญ คือ เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) และมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562)

ยุทธศาสตร์สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี (พ.ศ. 2566 - 2570) ในปัจจุบันพบว่า ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี ซึ่งถือเป็นองค์กรจัดตั้งใหม่ตั้งแต่ปี 2561 ถึงปัจจุบันก้าวสู่ปีที่ 6 มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย จัดทำแผนแม่บท กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรน้ำของประเทศและขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ โดยในส่วนของพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การได้มีการนำเกณฑ์ในการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 หรือ PMQA 4.0 มาใช้วิเคราะห์องค์การด้วยตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาองค์การ และขับเคลื่อนดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จนถึงปัจจุบันพบว่า ผลคะแนนการประเมินสถานะขององค์การสู่ระบบราชการ 4.0 หรือ PMQA 4.0 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีผลคะแนนเท่ากับ 343.75 คะแนน อยู่ในระดับพื้นฐาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีผลคะแนนเท่ากับ 420.76 คะแนน อยู่ในระดับก้าวหน้า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีผลคะแนนเท่ากับ 421.07 คะแนน อยู่ในระดับก้าวหน้า และปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผลคะแนนเท่ากับ 425.33 คะแนน อยู่ในระดับก้าวหน้า (สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ, 2566) ถือว่าผลการดำเนินงานที่ผ่านมา องค์การผ่านเกณฑ์การประเมินสถานะขององค์การในการเป็นระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับก้าวหน้า (Advance) แต่ยังไม่ถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ที่ผลคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 470 - 500 คะแนน (สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2567)

สำนักงานทรัพยากรน้ำชาติยังมีจุดอ่อนบางประการที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 เช่น ระบบงานและกระบวนการทำงานที่ยังไม่ทันสมัย ขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล วัฒนธรรมองค์การที่ไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรีก้าวไปสู่ระบบราชการ 4.0 และมีผลคะแนนการประเมินสถานะขององค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 หรือ PMQA 4.0 ที่พัฒนาขึ้นตามเกณฑ์ระดับพัฒนาจนเกิดผล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ตลอดจนพัฒนาองค์การให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด รูปแบบ วิธีการทำงาน ลักษณะสำคัญขององค์การ วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) สามารถก้าวไปสู่องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง หรือมีความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการภาครัฐ นำไปสู่การเป็นองค์การต้นแบบให้กับส่วนราชการอื่น ๆ ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรีที่มีความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การตามแนวคิดของ Stringer (2002) ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ที่มีความแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการ 4.0

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562) ได้ให้ความหมายและแนวทางของการเป็นระบบราชการ 4.0 เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ดังนี้

1. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) โดยมีลักษณะการทำงานอย่างเปิดเผยโปร่งใส บุคคลภายนอกเข้าถึงข้อมูลได้ เชื่อมโยงการทำงานอย่างเป็นเอกภาพและมีความสอดคล้องกัน
2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) โดยมีลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ ของประชาชนโดยไม่ต้องได้รับการร้องขอ ตรงกับความต้องการประชาชน และให้บริการได้อย่างเบ็ดเสร็จในจุดเดียว
3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยมีลักษณะการทำงานแบบ ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อสถานการณ์ได้ทันเวลา สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ว่าเป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุม ภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้ส่วนราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน (7 หมวด) ดังนี้ หมวด 1 การนำองค์การ เป็นการประเมินการดำเนินงานของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินความพึงพอใจ การกำหนดความต้องการ ความคาดหวังผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการประเมิน การเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ หมวด 5 การ

มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร หมวด 6 การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการ และแนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิภาพ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดการแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรตามทฤษฎีของ Stringer (2002) เนื่องจากได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศองค์กรของ Litwin and Stringer (1968) และได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้อย่างชัดเจน ครอบคลุมทุกประเด็นที่สำคัญ อีกทั้งยังเข้าใจง่าย โดยทำการปรับปรุงและเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่เหมาะสมกับสภาพขององค์กรที่ผู้ศึกษาปฏิบัติงานอยู่ โดยนำเสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

3.1 โครงสร้าง (Structure) หมายถึง องค์กรมีการจัดโครงสร้างขององค์กรในลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มีการกำหนดหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของงานไว้อย่างชัดเจน

3.2 มาตรฐาน (Standard) หมายถึง องค์กรมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานหรือขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร

3.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณสมบัติที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

3.4 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง ตนได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา และได้รับรางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยผู้บังคับบัญชามีการให้รางวัล ให้คำแนะนำ ตักเตือน หรือการลงโทษอย่างสม่ำเสมอ

3.5 การสนับสนุน (Support) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณสมบัติได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

3.6 ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร เกิดความรักในงาน และจงรักภักดีต่อองค์กร หากพนักงานรับรู้ถึงความยึดมั่นผูกพันแล้วจะอุทิศตนเพื่อมุ่งมั่นทำงานให้การบรรลุผลสำเร็จ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอนก อารมมาศ และฉันทิชนก กำปันทอง (2556) โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานของสำนักงานฯ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม ปัญหาด้านบุคลากรเป็นปัญหาที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะว่า การพัฒนาองค์การด้านบุคลากรในภาพรวมควรเป็นการอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจเรื่องเกณฑ์อย่างเข้มข้น ซึ่งผลการศึกษาเห็นว่าด้านบุคลากรควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับต้น ๆ

มานะ ทองสีมา (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการในองค์กร บริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

ปวิรรต ตั้งพงษ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่มีต่อการสร้างความยั่งยืนของวัฒนธรรมองค์กร HEALTH กรมอนามัย ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีระดับการจัดการบรรยากาศองค์กรค่อนข้างดี โดยด้านข้อผูกพันด้านการสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานงานและด้านโครงสร้างองค์กร มีระดับการจัดการบรรยากาศองค์กรค่อนข้างดี ด้านการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความยั่งยืนอยู่ในระดับมาก

รังสรรค์ ตรงฉาก และฐนันดรศักดิ์ บวรนนท์กุล (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนำองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

จิตติมา สุทธิวาส และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

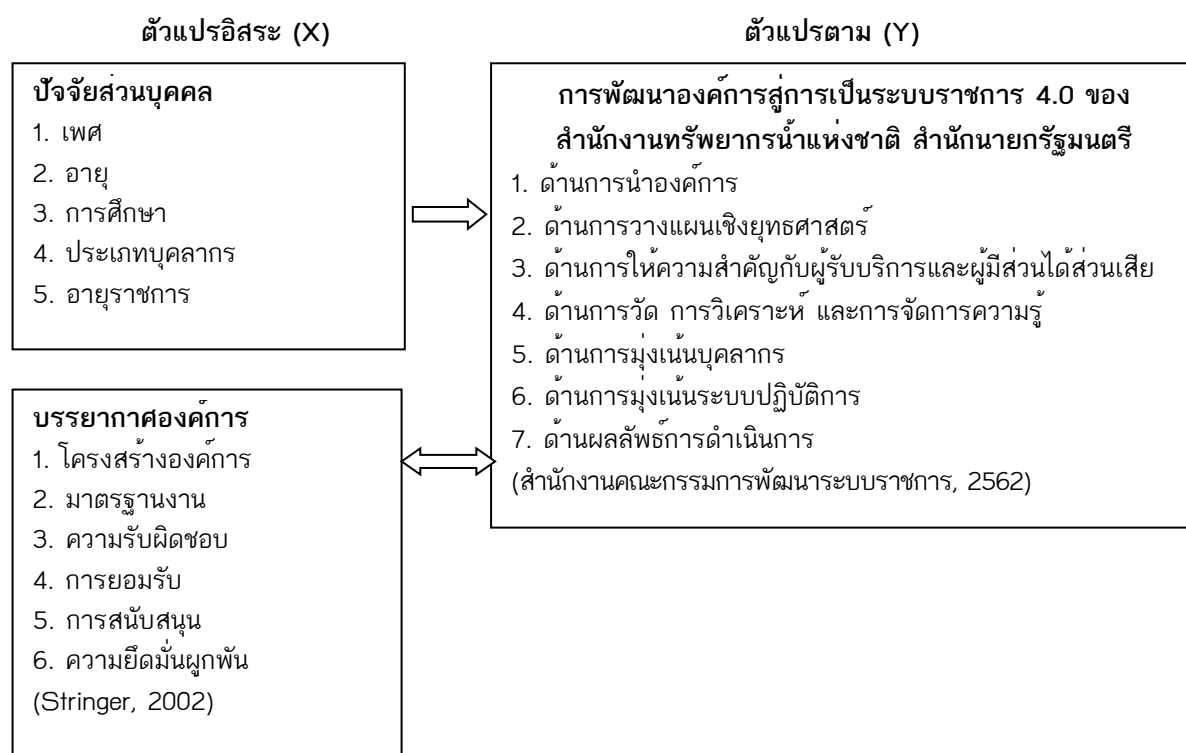
ชนัตพร เขี่ยมหาญ (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ในองค์การในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านการยอมรับ ตามลำดับ

กนกกรณь เซ็นกลาง (2563) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นบรรยากาศในองค์การส่วนใหญ่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสระบุรี ตามลำดับ

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (2563) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในภาพรวมจัดอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในสามลำดับแรก พบว่า ด้านโครงสร้างการทำงาน จัดอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงนำมาสู่การกำหนดกรอบการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ทั้งหมด 13 หน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 499 คน (ข้อมูลจากกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ที่เหมาะสมสำหรับใช้เป็นตัวแทนของประชากรการศึกษา โดยใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ได้จำนวน 218 คน และส่งแบบสอบถามให้บุคลากรมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จึงใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวน 220 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (X) ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และ อายุราชการ 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร มาตรฐานงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน และความยืดหยุ่นผูกพัน

ตัวแปรตาม (Y) ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 หรือ PMQA 4.0 แบ่งเป็น 7 หมวด ประกอบด้วย หมวด 1 การนำองค์การ หมวด 2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด 3 ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร หมวด 6 ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ หมวด 7 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยกำหนดแบบสอบถามไว้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุราชการ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ใช้แบบสอบถามปลายเปิด ตามรูปแบบของ Likert's Scale มาตรฐานวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบบประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดค่า 5 ระดับ ให้ความหมายดังนี้ 5 คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 คือเห็นด้วย 3 คือไม่แน่ใจ 2 คือไม่เห็นด้วย และ 1 คือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากเกณฑ์ดังกล่าวนำมาแปลค่าระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ มาก มีคะแนนระหว่าง 5.00 - 3.67 (ระดับที่ดี) ปานกลาง คือ มีค่าคะแนนระหว่าง 3.66 - 2.34 (ระดับพอใช้) และน้อย คือ มีค่าคะแนนระหว่าง 2.33 - 1.00 (ระดับต้องปรับปรุง)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ PMQA 4.0 หมวด 1 - 7 โดยการสร้างแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด ตามรูปแบบของ Likert's Scale เป็นมาตรฐานวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบบประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดค่า 5 ระดับ ให้ความหมายดังนี้ 5 คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 คือเห็นด้วย 3 คือไม่แน่ใจ 2 คือไม่เห็นด้วย และ 1 คือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากเกณฑ์ดังกล่าวนำมาแปลค่าระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ มาก มีคะแนนระหว่าง 5.00 - 3.67 (ระดับสูง) ปานกลาง คือ มีค่าคะแนนระหว่าง 3.66 - 2.34 (ระดับปานกลาง) และน้อย คือมีค่าคะแนนระหว่าง 2.33 - 1.00 (ระดับต่ำ)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ถามข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ เพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้นไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยการเขียนตอบแสดงความคิดเห็น

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย แล้วนำไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

(1) ทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามตามแบบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์การ และข้าราชการในสังกัดของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและสมบูรณ์ และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา จากนั้นจึงนำเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

(2) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับข้าราชการ ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนัคนายกรัฐมนตรี ส่วนกลาง จำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Cronbach's alpha coefficient method)

1) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .910 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี คือ

1. แบบสอบถามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนัคนายกรัฐมนตรี

2. แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและทราบความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงาน นำมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงองค์การ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2567 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยส่งแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว จำนวน 220 ชุด จากนั้นเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ จำนวน 220 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุราชการ ใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test และ One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's Least Significance Difference : LSD

2. ตัวแปรอิสระบรรยากาศขององค์การ ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Pearson's Correlation Coefficient หาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

3. ตัวแปรตาม ได้แก่ สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ตามเกณฑ์ PMQA หมวด 1 - 7 แบ่งเป็น 7 หมวด ได้แก่ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้

ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ ใช้สถิติเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูล

การทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 จำแนกตามตัวแปรอิสระโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVAs)

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้ศึกษาจึงจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การมีผลต่อความคิดเห็นในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Pearson's Correlation หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 เป็นข้าราชการ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 76.4 และมีอายุราชการตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ 4 ปี ขึ้นไป จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ พบว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน (Sig = .220) จำแนกตามอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน (Sig = .907) จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน (Sig = .073) จำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน (Sig = .198) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน (Sig = .001) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 โดยรวม จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีอายุราชการตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีอายุราชการตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำชาติน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุราชการตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำชาติน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุราชการตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำชาติน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุราชการตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ตั้งแต่ 4 ปี ขึ้นไป ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 จำแนกตามอายุราชการ ด้วยวิธี LSD ภาพรวม

อายุราชการ	$\bar{x}$	S.D.	อายุราชการ			
			น้อยกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	3 - 4 ปี	4 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	4.23	.30		.46*	.24	.45*
1 - 2 ปี	3.77	.59			-.22	-.01
3 - 4 ปี	3.99	.68				.20
4 ปี ขึ้นไป	3.78	.52				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าบรรยากาศองค์การของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.97, S.D. = .51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = .62) รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานงาน (Standard) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = .68) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = .62) ตามลำดับ โดยบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับเป็นด้านที่น้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.73, S.D. = .60) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (ภาพรวม)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	บรรยากาศองค์การ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure)	3.83	.70	ดี
2. ด้านมาตรฐานงาน (Standard)	4.01	.68	ดี
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	4.00	.62	ดี
4. ด้านการยอมรับ (Recognition)	3.73	.60	ดี
5. ด้านการสนับสนุน (Support)	3.91	.57	ดี
6. ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)	4.31	.62	ดี
ความคิดเห็นภาพรวม	3.97	.51	ดี

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) 7 หมวด โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.86, S.D. = .56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการนำองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = .60) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = .65) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{x}$ = 3.86, S.D. = .62) ตามลำดับ และ มีความเห็นว่าการมุ่งเน้นบุคลากร ($\bar{x}$ = 3.67, S.D. = .71) อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่น้อยที่สุด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ภาพรวม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ สู่การเป็นระบบราชการ 4.0	$\bar{x}$	S.D.	การพัฒนา องค์การ
1. ด้านการนำองค์การ	4.17	.60	สูง
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	3.95	.65	สูง
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.86	.62	สูง
5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	3.65	.71	ปานกลาง
6. ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	3.83	.67	สูง
7. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ	3.81	.64	สูง
ความคิดเห็นภาพรวม	3.86	.56	สูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .828$) กับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ 1) ด้านการนำองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .814$) 2) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .759$) 3) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .719$) 4) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .703$) 5) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .678$) 6) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .676$) และ 7) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .670$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็น ของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนัคนายกรัฐมนตรี แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของบุคลากรของ สททช. เกี่ยวกับการพัฒนา องค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0	ค่าความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ	
	r	p
1. การนำองค์การ	.814	.000*
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	.759	.000*
3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	.670	.000*
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	.678	.000*
5. การมุ่งเน้นบุคลากร	.703	.000*
6. การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	.676	.000*
7. ผลลัพธ์การดำเนินการ	.719	.000*
ความคิดเห็นภาพรวม	.828	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 หรือ PMQA 4.0 ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี พบว่า บรรยากาศองค์การของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = .68) อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ของคนในองค์การมีความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ โดยรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน รวมถึงมีความเคารพนับถือต่อผู้บริหารขององค์การ ส่วนด้านการยอมรับ (Recognition) ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.73, S.D. = .60) อาจเป็นเพราะ บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี เป็นองค์การที่จัดตั้งใหม่ มีระยะเวลาการดำเนินงานเพียง 5 - 6 ปี อีกทั้งยังเป็นองค์การที่มีภารกิจเชิงนโยบายและเสนอแนะในด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งระบบ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การเป็นข้าราชการที่โอนย้ายมาจากหน่วยงานที่เป็นองค์การด้านปฏิบัติการ เช่น กรมชลประทาน กรมทรัพยากรน้ำ เป็นต้น และบุคลากรที่บรรจุใหม่เป็นระดับปฏิบัติการ ยังขาดผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นที่ดำเนินงานมาแล้วมากกว่า 50 - 70 ปี จึงให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับยังไม่เป็นที่น่าพอใจและยังเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานเพื่อที่จะพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบ 4.0 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีรรต ดั่งพงษ์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีต่อการสร้างความยั่งยืนของวัฒนธรรมองค์กร HEALTH กรมอนามัย” พบว่า โดยรวมมีระดับการจัดการบรรยากาศองค์การค่อนข้างดี ด้านข้อผูกพันค่อนข้างดี ด้านการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าองค์การยังขาดการสร้างบรรยากาศด้านการยอมรับซึ่งเป็นด้านที่ส่วนราชการภาครัฐตั้งเป้าหมายความสำเร็จไว้เช่นเดียวกัน และความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ทั้ง 7 หมวด โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.86, S.D. = .56) บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าหมวด 1 การนำองค์การมีความสำคัญเป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรมีผู้บริหารที่มีนโยบายด้านนวัตกรรมความเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหลัก รวมถึงองค์การมีความพร้อมในการพัฒนา สามารถรับรู้และเข้าใจหลักการและแนวทางการพัฒนาองค์การตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อมุ่งสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ส่วนในหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.67, S.D. = .71) อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่บรรจุใหม่ ซึ่งเป็นระดับปฏิบัติการ ยังไม่ทราบข่าวสารและการประชาสัมพันธ์องค์การ และยังไม่ได้รับการพัฒนาทักษะสมรรถนะที่ต้องการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสรรค์ ตรงฉก และ ฐนันดรศักดิ์ บวรนนท์กุล (2562) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง” ผลการศึกษาวีจยพบว่า การพัฒนาองค์กรด้านการนำองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องการจะขับเคลื่อนหรือนำพาองค์กรไปสู่การปรับปรุง การพัฒนา รวมถึงสร้างบรรยากาศองค์การให้ก้าวหน้า ทำให้องค์กรมีขีดสมรรถนะสูง สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้ แสดงให้เห็นว่าการที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะพัฒนาองค์การให้สำเร็จบรรลุตามพันธกิจ องค์กรนั้นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับต้น ๆ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่เป็นทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างขององค์การทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เห็นว่า องค์การมีความพร้อมในการพัฒนา สามารถรับรู้และเข้าใจหลักการและแนวทางการพัฒนาองค์การตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อมุ่งสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่บุคลากรที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1 - 4 ปี เป็นระดับ

ปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ อาจยังไม่ทราบหรือมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร เนื่องจากขาดการสื่อสารประชาสัมพันธ์ซึ่งบุคลากรดังกล่าวอยู่ระหว่างการเรียนรู้ ปรับตัวกับการพัฒนาองค์กร ส่วนบุคลากรที่มีอายุราชการมากกว่า 4 ปี เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ ผ่านกระบวนการทางความคิด วิเคราะห์ คาดการณ์จึงสามารถแสดงความเห็นได้แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกว่า 4 ปี และเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ ทองสีมา (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี” พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน และแตกต่างจากผลงานวิจัยของฐิติมา สุทธิวาส และ ราเชนทร์ นพณัฐสร (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย” ที่มีผลการศึกษาว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันอาจมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .828$) โดยทุกด้านของบรรยากาศองค์การตามแนวคิดทฤษฎีของ Stringer (2002) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 และเห็นว่าบรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพัฒนาองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด 1 การนำองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร สัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง และสัมพันธ์กับการสร้างความผูกพันของคนในองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกรณ์ เซ็นกลาง (2563) ที่ได้ศึกษา “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสระบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นบรรยากาศในองค์การส่วนใหญ่ด้านโครงสร้างองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสระบุรีมากที่สุด มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (2563) ที่ได้ศึกษา “การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง และแตกต่างกับผลงานวิจัยของชนัดพร เข้มมาญ (2562) ที่ได้ศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์” ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การในภาพรวมมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าองค์การที่มีภารกิจต่างกัน ความสัมพันธ์ของปัจจัยบรรยากาศกับการพัฒนาในแต่ละด้าน มีความแตกต่างกันไป เช่น ความคิดเห็นของธนาคารต่าง ๆ อาจต้องใช้ปัจจัยด้านการสนับสนุนเพื่อให้เกิดความผูกพันของคนในองค์กร ความคิดเห็นของบริษัทเอกชนอาจต้องใช้ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงาน เป็นต้น เช่นเดียวกับสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา ที่ต้องการเสริมสร้างปัจจัยบรรยากาศด้านการยอมรับ และต้องการที่จะพัฒนาด้านบุคคลเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กร 4.0

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยได้ค้นพบประเด็นและปัญหาต่าง ๆ ที่น่าสนใจซึ่งนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการยอมรับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (สทนช.) ควรมีนโยบายการนำองค์กรจากผู้บริหาร โดยมอบหมายกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลให้จัดทำกรอบการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรหรือจัดทำกระบวนการจัดการความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการน้ำให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อให้เกิดบุคลากรที่มีศักยภาพ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตัดสินใจได้อย่างทันท่วงที สามารถปฏิบัติงานในเชิงวิกฤต และแก้ปัญหา

เฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นจุดแข็งขององค์กร และในอนาคตจะส่งผลให้เกิดการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทั้งจากหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศ

2. ปัจจัยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า องค์กรยังขาดบุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน ดังนั้นจึงควรดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับทักษะความสามารถ จัดให้มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รวมทั้งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกสายงาน ทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุนแบบไม่เลือกปฏิบัติ เช่น จัดให้มี Team Building ในองค์กร หรือการสร้างทีมสัมพันธ์ในองค์กรเพื่อสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ และเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร เป็นต้น

3. ผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาระบบราชการ ควรมีการสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ สร้างความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักรู้กันอย่างสม่ำเสมอ ว่าการพัฒนาองค์กรตามแนวทาง PMQA นั้นเป็นเรื่องของทุกคนในองค์กร ไม่ใช่เรื่องของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือ คนใดคนหนึ่ง ในทุกวาระที่มีโอกาส โดยพยายามเชื่อมโยงแนวคิด PMQA กับสถานการณ์ปัจจุบันที่พบในองค์กร และปัญหา/อุปสรรคที่พบ งานที่รับผิดชอบประจำ เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์ในการนำมาประยุกต์ใช้ต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร อย่างเป็นรูปธรรม เรียบง่าย และแทรกซึม โดยไม่เห็นว่าเป็นเรื่องแปลกแยกจากการดำเนินงาน และการบริหารจัดการงานในชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 เช่น วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ ค่านิยมองค์กร เป็นต้น เพื่อองค์กรจะได้นำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร

2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ควรมีการศึกษาและสำรวจความคิดเห็นด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพจากองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนาองค์กรได้อย่างถูกต้อง และตรงตามความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

3. การวิจัยนี้เป็นเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ซึ่งอาจจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปด้วย จึงควรมีการสำรวจความคิดเห็นเพื่อรับทราบจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร และหาแนวทางและโอกาสในการพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยตรงกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

เอกสารอ้างอิง

กนกกรณ์ เชนกลาง. (2563). *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัด*

สระบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2567). พันธกิจองค์กร. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2567, จาก

<https://www.rid.go.th/index.php/th/>

กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. พันธกิจองค์กร. สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2567,

จาก <https://www.dwr.go.th/index.php>

ชนัดพร เขี่ยมหาญ. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์* (ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จิตติมา สุทธิวาส, & ราชนันท์ นพณัฐวงศ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. *วารสารสถาบันวิจัยพินิจธรรม*, 7(1), 181-190.

- ปรีวรรต ตั้งพงษ์. (2559). ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีต่อการสร้างความยั่งยืนของวัฒนธรรมองค์กร HEALTH. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- มานะ ทองสีมา. (2557). *ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ตรงฉก, & ฐนันดรศักดิ์ บวรนนท์กุล. (2562). การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง: ศึกษากรณี กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 15(1), 23-34.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2562). *คู่มือการประเมินสถานะหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรื. (2567). *ยุทธศาสตร์สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรื.
- สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย. (2018). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University, สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 11(3), 208-219.
- เอนก อารมมาศ, ฉันทชนก กำปันทอง. (2556). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. *รายงานการวิจัยศูนย์ข้อมูลการวิจัย Digital (วช.)*. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม, กรุงเทพฯ.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A., Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University, Graduate School of Business.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.