

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.)¹
factors affecting the organizational engagement of
the office of the narcotics control board.**

ตรีวิศวรรี เชาวลิศ²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด องค์การการศึกษาในครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) จำนวน 324 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า

(1) ระดับความผูกพันในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน รองมาตามลำดับ

(2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ได้ร้อยละ 36.20 โดยเมื่อพิจารณาค่า Beta ของปัจจัยต่างๆ สามารถจัดลำดับดังนี้ อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ รองมาคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ต่อมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.)

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำสำคัญ : ความผูกพันในองค์กร ; สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.)

ABSTRACT

The research subject on “The Factors Affecting the Organizational Engagement of the Office of the Narcotics Control Board” has two main objectives. The first objective is to study the level of the organizational engagement of the Office of the Narcotics Control Board. The second objective is to study the factors affecting the organizational engagement of the Office of the Narcotics Control Board. In this study, the questionnaire method of data collection would be used to collect the data from 324 people from the sample group included; civil servants, government employees, fund staff, and private employees of the Office of the Narcotics Control Board. The statistical methods in the data analysis used in this study would be frequency distribution, percentage, the sample mean, standard deviation, and the analysis of multiple regression equations.

According to the study, the data is indicating that,

(1) The overall score of the employee engagement of the Office of the Narcotics Control Board is on the average level. The data analysis has indicated that the organization persistence’s average score was the highest and followed by the norm of the organization.

(2) The factors affecting the organizational engagement of the Office of the Narcotics Control Board are statistically significant at the .05 level and able to predict the organizational engagement of the Office of the Narcotics Control Board by 36.20%. Considering the beta value of various factors, they can be ranked as follows, the first one is the responsibility, the second one is the nature of the work, then, the respectfulness, the salary and welfare, and the career security, respectively.

Keywords: organizational engagement ; the office of the narcotics control board

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) เป็นหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่และมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของประเทศ โดยมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อการเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด กำหนดยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน แต่พบว่า การทำงานของสำนักงาน ป.ป.ส. ภายใต้รูปแบบเดิมและวิธีการทำงานแบบเดิมยังคงส่งผลให้การบรรลุผลสำเร็จยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเห็นได้จากการที่มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ อำนาจหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติงานมาแล้วหลายครั้งนับตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ปัญหาด้านอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติในพื้นที่ที่มีจำนวนน้อย และไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามนโยบาย ปัญหาด้านเทคโนโลยีในการทำงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ที่มีการพัฒนาไม่ทันต่อการกระทำคามผิดของผู้ค้ายาเสพติด ปัญหาด้านความเข้าใจในตัวชี้วัดที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างผู้กำหนดตัวชี้วัดระดับนโยบายกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งมักพบบ่อยครั้งว่า ผู้กำหนดตัวชี้วัดไม่เข้าใจความซับซ้อนในทางปฏิบัติที่ไม่อาจวัดผลในเชิงปริมาณได้ และปัญหาการทำงานดังกล่าวยังส่งผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติอีกด้วย โดยมีสาเหตุมาจากตัวชี้วัดจะมุ่งวัดผลงานจากรายบุคคล (Internal Performance Agreement: IPA) จึงทำให้เจ้าหน้าที่บางส่วนที่ขาดความเข้าใจ มุ่งแต่จะทำงานเฉพาะหน้าที่ของตนให้บรรลุผลสำเร็จ โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับภาพรวมของการทำงาน เป็นต้น (พีรพงศ์ ไร่พิงจิตต์, 2558)

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์การ ของบุคลากรในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุง เสริมสร้าง บำรุงขวัญกำลังใจของบุคลากร วางแผนในการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในด้านความร่วมมือกันพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ และเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์การไว้ให้นานที่สุด

คำถามในการวิจัย

- 1) ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีระดับความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับใด
- 2) ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ ของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนฯ ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์การของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนฯ ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนฯ ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนฯ ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) มีระดับความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนฯ ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ขอบเขตการวิจัย

- 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา : การศึกษาในครั้งนี้เป็นการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- 2) ประชากรกลุ่มตัวอย่าง : การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาจากความผูกพันในองค์การของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนฯ ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำนวน 324 ราย
- 3) สถานที่ : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.)
- 4) ระยะเวลา : การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาศึกษาตั้งแต่ 22 มีนาคม 2564 – 27 เมษายน 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันในองค์การ ของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนฯ ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- 2) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ ของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนฯ ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- 3) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์การ
- 4) ใช้เป็นแนวทางในการทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์การ เพื่อรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การได้ในระยะยาว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนฯ ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) โดย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (population) ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนฯ ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำนวนทั้งหมด 1,689 คน จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Taro Yamane) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด จากนั้นนำกรอบแนวคิดที่ได้ไปสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ แบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยใช้มาตรวัดแบบ Liker Scale ที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด แบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยใช้มาตรวัดแบบ Liker Scale ที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการศึกษาแล้ว ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) ของครอนบาช (Cronbranch's alpha) (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ที่ระดับ 0.968 ซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลจากการค้นคว้าและรวบรวมจากเอกสารหนังสือต่างๆ รายงานต่างๆ จากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบโดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกจากข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำนวน 324 ตัวอย่าง

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัย

นักจิตวิทยา Frederick Herzberg (1959 อ้างถึงใน ตุลา มหาพสุธานนท์ 2554: 7-19) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ปัจจัยสองกลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัย อันเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกนั่นเอง สรุปได้เป็น ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ซึ่งกล่าวถึงมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการ 2 ด้าน คือ ความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene Needs) หรือ ปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) และความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator Needs) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) ตามทฤษฎี หากความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene Needs) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ บางครั้งถึงขั้นนัดหยุดงานประท้วง แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์ก็ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดีกลับจะรู้สึกเฉยๆ ให้มากก็ดี ไม่ให้เลยก็เกิดเรื่อง ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ ในขณะที่หากความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator Needs) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะรู้สึกเฉยๆ ไม่นิยมร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวันหนึ่งๆเท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) มีรายละเอียดของปัจจัยต่างๆจำแนกออกได้ ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfiers) จะเกิดจากปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงาน เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) อันเป็นปัจจัยที่กระตุ้นที่มีประสิทธิภาพ ที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และดียิ่งขึ้นซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับงานโดยตรง และสร้างความรู้สึกที่ดีกับงานซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัยคือ

- (1) การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement)
- (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

- (3) ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility)
- (4) ลักษณะของงาน (Work Itself)
- (5) โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Unsatisfiers) จะเกิดจากปัจจัยภายนอกของงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) อันเป็นปัจจัยที่จะสร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้แล้ว ก็จะเป็นการสร้างความไม่พึงพอใจ และไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ 6 ปัจจัยคือ

- (1) นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร (Policy and Administration)
- (2) ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา (Supervision Technical)
- (3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship)
- (4) เงินเดือน (Salary)
- (5) ความมั่นคงในงาน (Job Security)
- (6) สภาพการทำงาน (Working Condition)

ความผูกพันในองค์กร (Organization Commitment) ได้รับการศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมาย ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และความสำคัญของคำว่า “ความผูกพันในองค์กร” แตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

Steers (1977 อ้างถึงใน สุรินทร์ธร เนมียะ, 2559) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันในองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1) พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรหมายถึงการที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2) พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3) พนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจพนักงานก็ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

Porter and others (1974: 603-609 อ้างถึงใน มัณฑนา ตูลยนิชกะ, 2558) ได้ให้นิยามความผูกพันในองค์การว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกองค์การซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

- 1) สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ
- 2) สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป
- 3) สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป เมื่อสมาชิกในองค์การมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ จะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

The Gallup Organization (2002) ได้ทำการวิจัยและพบว่าปัจจัยที่ทำให้กิจการเจริญเติบโต มิได้เกิดจากการเน้นการผลิตให้มีกำไรหรือรายได้สูงสุดเท่านั้น แต่เกิดจากการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์การเพื่อสร้างลูกค้าที่มีความผูกพันกับองค์การและนำมาซึ่งการเพิ่มขึ้นของกำไรที่แท้จริง การที่จะทำให้กิจการเติบโตอย่างยั่งยืนและมีกำไรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องได้นั้นย่อมมาจากการซื้อซ้ำของลูกค้าหรือมีความผูกพันกับกิจการ ซึ่งการที่จะทำให้ลูกค้ามีความผูกพันกับกิจการ ขึ้นอยู่กับพนักงาน รวมทั้งยังได้ทำการแบ่งพนักงานออกเป็น 3 ประเภท คือ (สวณีย์ แก้วมณี, 2559)

1) พนักงานที่มีความผูกพันในองค์การ (Engaged Employee) คือพนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์การ” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2) พนักงานที่ไม่มีความใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-Engaged Employee) คือพนักงานที่เสมือน “ผีดิบในองค์การ” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์การ แต่ก็ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์การอีกด้วย

3) พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์การ (Actively Disengaged Employee) คือพนักงานพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์การ มีทัศนคติแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในงานที่ทำ และยิ่งส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบข้าง เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น ในที่สุดไม่เพียงแต่จะทำงานไม่สำเร็จ พนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่นๆ ด้วย

Porter and Steers (1992 อ้างในพัชราภรณ์ ศุภมังมี, 2560) ได้แบ่งลักษณะของความผูกพันในองค์การเป็น 2 ประเภท ซึ่งนิยามนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

1) แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ถือว่าความผูกพันในองค์การเป็น ทัศนคติที่ส่งผล กระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การ เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึก เกี่ยวพันกับองค์การอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีความตั้งใจที่ จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์การ

2) แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) มองว่าความผูกพันในองค์การเป็นกระบวนการ ที่บุคคลเข้ามาสู่องค์การโดยสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์การ มีสาระสำคัญ ว่าการลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันโดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ เช่น ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้ เขาสูญเสียผลประโยชน์นั่นเอง

Mathis and Jackson (2003 อ้างถึงใน นิดาขัญญ ร่มเมือง, 2558) อธิบายความผูกพันในองค์การ ว่าเป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงาน ให้องค์การ โดยความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

Becker (1960:32 – 40, อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2558) กล่าวถึง ความผูกพันในองค์การว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากการที่เขาได้ลงทุน เสียเวลาไปกับสิ่งนั้น ๆ หรือที่เรียกว่า Side - Bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพ การสมรสประสบการณ์ใน การทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การซึ่งระดับความผูกพันจะ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ กล่าวโดยสรุป ได้ว่าแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ซึ่งมีหลายปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความ ผูกพันในองค์การ ได้แก่

1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้ เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

3) ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนาย ให้อย่างลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอต่อการมีชีวิตรอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงาน หรือ องค์กรอื่นๆ ด้วย

5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยให้ความมั่นคงในหน้าที่การงานไม่ปล่อยให้ว่างงาน หรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผลหรือได้รับความยุติธรรม เมื่อได้รับการกลั่นแกล้ง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวแปรในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2557; Buchanan, 1974; จิระจิตต์ ราคา, 2525; อวยพร ประพทธิธรรม, 2537; Frederick Herzberg, 1959) และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน (Steers 1997; Specter, 2002 และ Allen and Meyer, 1995) ศึกษา นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยแรงจูงใจ

- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- ด้านความรับผิดชอบ
- ด้านลักษณะงานที่ทำ
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
- ด้านความมั่นคงในการทำงาน



ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร

- ด้านการคงอยู่กับองค์กร
- ด้านบรรทัดฐาน

ผลของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือเพศหญิง (ร้อยละ 55.60) อายุ 36 - 45 ปี (ร้อยละ 39.20) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 52.20) อายุการทำงาน 3 - 5 ปี (ร้อยละ 42.60) และ สถานภาพสมรส (ร้อยละ 60.80)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน

ตารางที่ 1 ความผูกพันในองค์การของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.)

ปัจจัยจูงใจ	\bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.93	0.82	มากที่สุด
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.65	0.99	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.63	0.98	มากที่สุด
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.57	1.04	มากที่สุด
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.64	1.03	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	3.73	0.97	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ต่อมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการชมเชยเมื่องานสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของท่าน ต่อมาคือ ท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ

ด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านยินดียอมรับข้อผิดพลาดหากงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ประสบความสำเร็จโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ต่อมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ท่านได้มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ท่านรับผิดชอบ รองลงมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ

ด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจนโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ ต่อมาคือ ท่านได้ทำงานในลักษณะงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก รองลงมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรมโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านได้รับรางวัลหรือโบนัสตอบแทนสมรรถนะการทำงานที่ดี ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน

ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติสร้างความมั่นคงในชีวิต ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ทั้ง 2 ด้าน

ระดับความผูกพันในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาตามลำดับ

ด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านจะคำนึงถึงผลประโยชน์และความสำเร็จของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อหน่วยงาน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานกับหน่วยงานนี้

ด้านบรรทัดฐาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของหน่วยงานด้วยความเต็มใจมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ท่านไม่คิดจะลาออกจากหน่วยงานนี้ถึงแม้ต้องปฏิบัติงานที่ไม่ชอบหรือไม่ถนัด

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.)

ตัวพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.984	.051		78.411	.000
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.174	.051	.173	3.423	.001
ด้านความรับผิดชอบ	.329	.051	.327	6.469	.000
ด้านลักษณะงานที่ทำ	.268	.051	.267	5.271	.000
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.150	.051	.150	2.954	.003
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.119	.051	.118	2.337	.020

R = 0.619, R² = 0.383, Adjusted R² = 0.362 SEE = .80337 F = 18.670

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Significance ของปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย มีค่าระหว่าง 0.000 – 0.020 ซึ่ง มีค่าน้อยกว่า 0.05 ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) แบบเป็นเส้นตรง โดยเมื่อพิจารณาค่า Beta ของปัจจัยต่างๆ สามารถจัดลำดับดังนี้ อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ รองมาคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ต่อมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ได้ร้อยละ 36.20

การทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ได้ร้อยละ 36.20 โดยเมื่อพิจารณาค่า Beta ของปัจจัยต่างๆ สามารถจัดลำดับดังนี้ อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ รองมาคือ

ด้านลักษณะงานที่ทำ ต่อมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ด้านความ มั่งคั่งในการทำงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) สามารถอภิปรายผลการวิจัยผลได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์การของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) พบว่า ระดับความผูกพันในองค์การของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคงอยู่กับ องค์การมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน รองมาตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับมัทธนา ตูลยนิชกะ (2552, หน้า 62) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การโดยรวม ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็น สมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับทศพร อมรจารุชิต (2553) ทำการศึกษาความผูกพัน ในองค์การของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัดที่ทำการไปรษณีย์ในเขตรอบนอกอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “ความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตรอบนอกอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันใน องค์การของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตรอบนอกอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ ผลการศึกษาความผูกพันในองค์การ พบว่าระดับความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตรอบนอกอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับผูกพันปานกลาง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามยาเสพติด องค์การพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของสำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สามารถทำนายความผูกพันในองค์การของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ได้ร้อยละ 36.20 โดยเมื่อพิจารณาค่า Beta ของปัจจัยต่างๆ สามารถจัดลำดับดังนี้ อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ รองมาคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ต่อมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ด้านความมั่งคั่งในการทำงาน ตามลำดับซึ่งตรงกับงานวิจัยของรัฐ

พล นิธินันท์กุลภัทร (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มี ระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ในรายด้านพบว่า ด้านสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และต่ำ ที่สุดคือด้านเงินเดือน ระดับความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ระดับมากโดยที่แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเป็นบวกกับความผูกพันในองค์กร ผลการวิเคราะห์รายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความรับผิดชอบส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับกนกพร กระจำแสง (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธนผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร ความผูกพันในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่คุณภาพในการปฏิบัติงานและสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานที่สามารถทำได้จริงในทางปฏิบัติ เนื่องจากนำนโยบายไปสู่การปฏิบัตินั้น จำเป็นต้องสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

เนื่องจากงานวิจัยฉบับนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จึงอาจจะทำให้ผลการวิจัยทราบเพียงเฉพาะความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนฯ ลูกจ้างเอกชนของ สำนักงาน ป.ป.ส. เท่านั้น ดังนั้นผลงานวิจัยฉบับนี้ อาจไม่สามารถนำไปปรับใช้กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

หน่วยงานอื่นๆ ได้ และการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลในปริมาณที่จำกัด ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เข้ามาร่วมด้วย จะทำให้สามารถตอบคำถามวิจัยได้ลุ่มลึกขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

ควรมีการสนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนฯ ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เกิดความรู้สึกว่างานที่ตนเองปฏิบัติอยู่เป็นงานที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองได้ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกยากลำบาก โดยทางองค์การอาจจะมีการส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการทำงาน เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร และทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผลต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

1) ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก หรือการโอนย้าย และปัจจัยที่มีผลต่อการขาดงานของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนฯ ลูกจ้างเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน

2) ควรมีการวิจัยเรื่องเดียวกันในทุกปี เพราะเมื่อระยะเวลาผ่านไป กลยุทธ์รูปแบบการบริหารย่อมเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวินิจฉัยอีกครั้งในอีก 2-3 ปีข้างหน้า เมื่อทราบถึงกลยุทธ์ เป้าหมายและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความผูกพันในองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- Becker, H.S. (1960). **Notes on Concept of Commitment**. American: Journal of Sociallogy.
- Likert, Rensis A. 1961. **New Patterns of Management**. New York : McGraw-Hill Book Company Inc.
- Herzberg, F. et al. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley & Sons.
- Ghiselli, E. E. & Brown, C. W. (1995). **Personal and industrial psychology**. New York: MeFraw. Hill Book.
- Porter , L.W. and others. (1974). **Organizational Commitment ,Job Satisfaction ,and Turnover Among Psychiatric Technicians**, Journal of Applied Psychology. 59:603- 609
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2002. **Human Resource Management**. 2nd ed.Toronto: South-Western College Publishing.
- Khanittha Permchai.(2015). **Corporate commitment of employees of Thai KK Industry Co., Ltd.** Special Issue Master of Public Administration, Burapha University
- Nidakhwan Rommuang.(2015). **Organizational commitment of personnel. A case study of Daughter of Mae Phra School, Surat Thani Province**. Master of Business Administration Thesis management branch Walailak University
- Santichai Intaron.(2013). **Employee Engagement**. Human Resources Journal, 3(1), 3-13.
- Manthana Tulyanitaka.(2015). **Factors related to organizational commitment of personnel Faculty of Science** Case Study Chulalongkorn University. Silpakorn University/Nakhon Pathom