

THE FACTORS AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF EMPLOYEE AT OFFICE OF THE NARCOTICS CONTROL BOARD

Kanruetai PACHANASOMBOONCHAI¹

1 Master of Public Administration Program, Sripatum University, Thailand; kanruetai.pac@spumail.net

ARTICLE HISTORY

Received: 14 June 2024

Revised: 28 June 2024

Published: 12 July 2024

ABSTRACT

This research aims to 1) study the organizational commitment of officials of Office of the Narcotics Control Board. 2) study the factors affecting the organizational commitment of officials of Office of the Narcotics Control Board. The sample consisted 222 officials from Office of the Narcotics Control Board and the tool used in this study was a questionnaire. Data were analyzed using statistics including: Descriptive Statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as One-way Anova. Multiple linear regression analysis was also used to analyze the statistical results. The research results indicated that the organizational engagement of officials of Office of the Narcotics Control Board was at a high-level factor. Job characteristic and job satisfaction significantly affected the organizational engagement of these officials, with the significance at the .05 level

Keywords: Job Characteristics Factors, Job Satisfaction Factors, Organizational Commitment

CITATION INFORMATION: Pachanasomboonchai, K. (2024). The Factors Affecting Organization Commitment of Employee at Office of the Narcotics Control Board. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7), 21

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

กันต์ฤทัย ภาชนสมบุญชัย¹

1 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม;
kanruetai.pac@spumail.net

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำนวน 222 คน โดยแบบสอบถามจะใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Anova) ทำการวิเคราะห์ผลทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple linear regression) พบว่า ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันในองค์กร

ข้อมูลอ้างอิง: กันต์ฤทัย ภาชนสมบุญชัย. (2567). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7),

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของประเทศ โดยการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติดกำหนดยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้เหมาะสมกับสภาพการบริหารจัดการการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างบูรณาการ กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด อำนาจการให้มีการบังคับใช้ประมวลกฎหมายยาเสพติด จนถึงการตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด รวมทั้งรณรงค์ประชาสัมพันธ์การต่อต้านยาเสพติด ประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ การพัฒนาบุคลากร ข้อมูล วิชาการ เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งและสนับสนุนชุมชน องค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชนในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นให้องค์กรมีระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างสภาพแวดล้อม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพและความร่วมมือ การมุ่งเน้นบุคลากร กำหนดให้มีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว และควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมาออกแบบ ปรับปรุง และจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกกลุ่ม

เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร และเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ดีขึ้น และควรดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายเพื่อทบทวนการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนำมากำหนดเป็นนโยบายจัดระบบสวัสดิการ การให้บริการ รวมถึง การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละระดับ แต่ละประเภท องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร และวิธีการประเมินเพื่อปรับปรุงปัจจัยความพึงพอใจของบุคลากร

เพื่อสนับสนุนความผาสุก ความพึงพอใจ และการจูงใจบุคลากรทุกคน ซึ่งความผูกพันของบุคลากร หมายถึงระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกและสติปัญญา เพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กรบรรลุผล องค์กรที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูงมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือกำเนิดและแพร่หลายในประเทศที่พัฒนาแล้วเพราะถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะทำให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่องานและส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุเป้าหมาย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เป็นหนึ่งในแนวทางการบริหารจัดการการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในสังคมไทย ความมุ่งหมายหลักของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดคือการเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการและความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในองค์กร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและสนับสนุนความผูกพันและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการมีหลายประการ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล อายุและเพศ ซึ่งอาจมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน รวมถึงความรู้สึกต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่

อาจมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการและองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น ความหลากหลายของงานและความท้าทายในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยสร้างความยุติธรรมและความสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถของข้าราชการในการปฏิบัติงานและการก้าวหน้าในตำแหน่งงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความมุ่งมั่นในการทำงานในองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ผลประโยชน์ตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างความผูกพันและความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยการมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานและความรู้สึกว่ามีค่าต่อองค์กรสามารถช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความมุ่งมั่นของพนักงานในองค์กร นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังมีอิทธิพลจากปัจจัยอื่นๆ เช่น ความภาคภูมิใจและการดำรงสมาชิกภาพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันและความมุ่งมั่นในการทำงานในองค์กร ดังนั้น การศึกษาและการเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีความสำคัญอย่างมากเพื่อช่วยเสริมสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร และคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (HR Scorecard) จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพิจารณากำหนดนโยบายการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้ตรงตามความต้องการ เป็นโอกาสพัฒนาลำดับความสำคัญตามปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของบุคลากร และมีบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อมุ่งองค์กรแห่งความสุขอันจะเป็นแรงผลักดันสู่องค์กรขีดสมรรถนะสูงได้อย่างยั่งยืน

การทบทวนวรรณกรรม

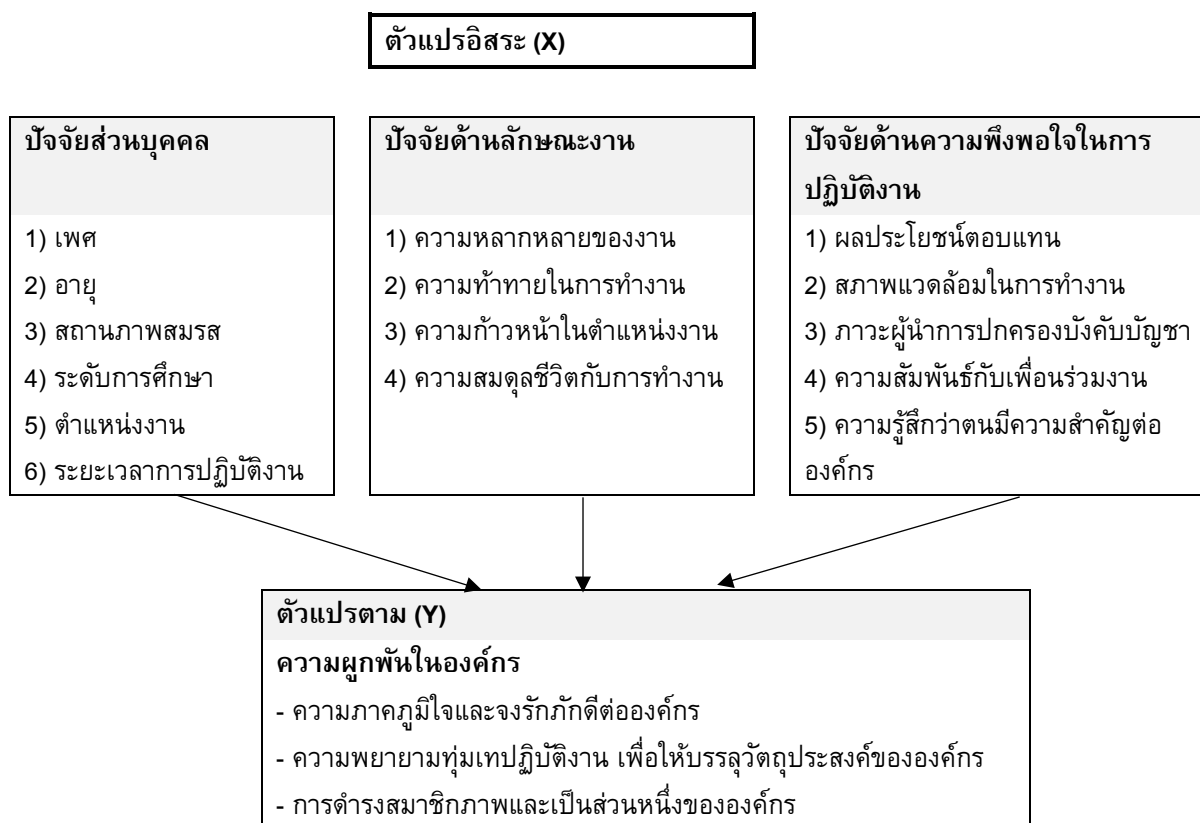
Smith et al. (1980) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความมุ่งมั่นและความสัมพันธ์ที่มีระหว่างบุคคลและองค์กร ซึ่งเกิดจากความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานและความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางองค์กร ความผูกพันนี้มักเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรรู้สึกว่า องค์กรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของพวกเขาและให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ความผูกพันยังเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรรู้สึกเชื่อมั่นและสม่าเสมอกับองค์กรที่ทำงานอยู่ ซึ่งส่งผลให้พวกเขามุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่และยินดีที่จะเสียสละเพื่อความสำเร็จขององค์กร Sheldon (1971) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นกระบวนการที่พนักงานมีความสัมพันธ์และความใฝ่รู้ในการทำงานขององค์กรอย่างสม่าเสมอ ซึ่งเกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงระหว่างความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานกับคุณภาพและเป้าหมายขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมและปฏิบัติงานต่างๆ โดยการผูกพันต่อองค์กรที่เข้มแข็งจะช่วยสร้างความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบในการทำงาน ทำให้องค์กรมีความสามารถในการประสบความสำเร็จและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นตามเป้าหมายของตน Mert et al. (2010) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความผูกพันที่แสดงถึงความมุ่งมั่นและความสัมพันธ์ที่มีระหว่างบุคคลและองค์กร เรียกว่า เป็นความมุ่งมั่นที่สร้างมาจากความพึงพอใจที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานอย่างสมบูรณ์ในองค์กร ความผูกพันนี้มักเกิดจากประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน การรับรู้ถึงการพัฒนาองค์กร และความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรในเชิงระยะยาว การมีความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งเสริมความผูกพันและความมุ่งมั่นในการทำงาน ช่วยในการลดการลาออกและเพิ่มผลประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาว Greenberg and Baron (2000) กล่าวว่า ลักษณะงาน เป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานซึ่งเน้นมีทีมงานทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยา นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์

ของแต่ละบุคคล ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1959 ซึ่งเป็นหนึ่งในทฤษฎีที่สำคัญในการอธิบายพฤติกรรมของพนักงานในสถานที่ทำงาน ทฤษฎีนี้มีหลักการสำคัญอยู่ 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยการกระตุ้น (Motivation Factors) ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานของตนเอง โดยเฉพาะถ้าพนักงานได้รับความสนับสนุนและประสบความสำเร็จในการทำงานของตนเอง ปัจจัยเหล่านี้สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจและการมีแรงจูงใจในการทำงานได้ เช่น การเติบโตในงาน ความรับผิดชอบ การเสริมสร้างความสามารถและความรู้สึกของความสำเร็จ ปัจจัยที่ไม่เป็นการกระตุ้น (Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้ไม่ส่งผลในการกระตุ้นความพึงพอใจของพนักงานต่องานของตนเอง แต่การขาดด้านนี้อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ปัจจัยเหล่านี้มักเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการทำงานและสภาพแวดล้อมของการทำงาน เช่น การจ่ายค่าจ้าง, สภาพแวดล้อมทำงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และนโยบายของบริษัท ทฤษฎีสองปัจจัยนี้มักถูกใช้ในการวิเคราะห์และเข้าใจพฤติกรรมของพนักงานในการทำงาน โดยการเข้าใจว่าความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในสถานที่ทำงานมาจากปัจจัยที่แตกต่างกันและการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการกระตุ้นความพึงพอใจและลดความไม่พึงพอใจสามารถช่วยให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในองค์กรได้ ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของคอร์แมน (Korman's Job Satisfaction Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Gary Korman ในช่วงปี 1970s และ 1980s ซึ่งเน้นการสำรวจและวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรในสถานที่ทำงาน ทฤษฎีนี้มีส่วนสำคัญดังนี้ ความสอดคล้องของงาน (Job Fit) ความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคลากรและความหมายและค่าความรู้สึกที่ได้รับจากการทำงาน ความสอดคล้องระหว่างทักษะ, ความสามารถ, ความรู้สึกของความสำเร็จและความต้องการของบุคคลในการทำงานมีความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกของความสำเร็จ (Sense of Achievement) การทำงานที่สำเร็จและการได้รับการยอมรับสามารถสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงานได้ เช่น การทำงานที่มีความสำเร็จสูง การได้รับความรับรองและการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากร ความรู้สึกของการควบคุม (Sense of Control) ความพึงพอใจในงานมักเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของการควบคุมที่บุคคลมีต่อสภาพแวดล้อมและกิจกรรมในงาน ความรู้สึกของการมีอำนาจและความควบคุมต่อการดำเนินงานของตนเองสามารถส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานได้ความสัมพันธ์ (Interpersonal Relations) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและความรู้สึกของการเชื่อมั่นและการรับรู้ความเป็นไปได้ที่สมบูรณ์ในการทำงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้ ทฤษฎีนี้เน้นการเชื่อมโยงความพึงพอใจใน การทำงานกับปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานตามที่กล่าวถึงข้างต้น โดยการเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถออกแบบสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้ดีขึ้นในองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก
- 2) ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
- 3) ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดส่วนกลาง จำนวน 498 คนสำหรับขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 222 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% และระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วาณิชยปัญญา และ จิตา วาณิชยปัญญา, 2558: 159) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.10) อยู่ในกลุ่มอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 45.00) มีสถานภาพ โสด (ร้อยละ 64.90) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 53.20) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานประเภทวิชาการ (ร้อยละ 78.40) และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ปี (ร้อยละ 64.40)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานของท่านมีความหลากหลายต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะหลายด้าน รองลงมา ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านมีขั้นตอนและระบบที่ชัดเจน ท่านสามารถบริหารจัดการความหลากหลายของงานได้ และงานของท่านมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ด้านความท้าทายในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทาย รองลงมา ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ท่านสามารถคิดและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องคอยคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา และท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับสามารถก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน และท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ ด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานช่วยให้ท่านพัฒนาศักยภาพในการทำงาน รองลงมา ท่านสามารถจัดการกับความกังวลและความเครียดในชีวิตและการทำงานได้ ท่านสามารถรักษาสมดุลชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ และการทำงานในชีวิตประจำวันของท่านมีความสอดคล้องกับค่านิยมและความต้องการส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ($b = .261, t = 3.675 \text{ Sig} = .000$) ด้านความท้าทายในการทำงาน ($b = .184, t = 2.984, \text{Sig} = .003$) ด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ($b = .244, t = 4.588, \text{Sig} = .000$) มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ตามลำดับ โดยทั้ง 2 ตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันในองค์กร ได้ร้อยละ 48.60 (Adjusted $R^2 = .486$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ($b = .516, t = 9.052 \text{ Sig} = .000$) มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันในองค์กร ได้ร้อยละ 53.60 (Adjusted $R^2 = .536$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	-1.117	.851
อายุ	F-test	1.432	.234
สถานภาพ	F-test	0.550	.578
ระดับการศึกษา	F-test	0.812	.445
ตำแหน่งงาน	F-test	0.355	.703
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	F-test	0.307	.736

* $p < .05$

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ความผูกพันองค์กร	b	Std. Error	B	T	Sig.
ค่าคงที่	1.267	.202		6.259	.000
ด้านความหลากหลายของงาน	.261	.071	.267	3.675	.000
ด้านความท้าทายในการทำงาน	.184	.062	.224	2.984	.003
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.036	.042	.055	.867	.387
ด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	.244	.053	.287	4.588	.000

R Square = .495, Adjusted R² = .486, F-value = 53.156, p-value = .000

* p < .05

ตารางที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ความพึงพอใจในการทำงาน	b	B Std. Error	B	T	Sig.
ค่าคงที่	.958	.208		4.611	.000
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	.069	.044	.089	1.562	.120
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.138	.045	.167	3.062	.002
ด้านภาวะผู้นำการปกครองบังคับบัญชา	.006	.036	.010	.170	.865
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.061	.060	.067	1.020	.309
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	.516	.057	.571	9.052	.000

R Square = .546, Adjusted R² = .536, F-value = 52.040, p-value = .000

* p < .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา ประวัติ (2564) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานของบุคลากรบางคน เป็นงานที่ใช้เวลาร่วมกันมาก มีการเลื่อนตำแหน่งเนื่องจากทำงานอยู่มานานจึงมีความผูกพันต่อกัน

2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดได้ร้อยละ 49.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีทั้งหมด 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และด้านความท้าทายในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว ปัจจัยทางด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจากบุคลากรนั้นมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีผลต่อการทำงานของท่านและ

การช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พันธกิจในทิศทางบวก มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาจัดทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร ยังได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะในการทำงาน บุคลากรนั้นทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข อีกทั้งยังมีสวัสดิการเงิน ช่วยเหลือประเภทต่างๆ ครอบคลุม ถึงครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภสร พงษ์เสถียรศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทาง การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

3) ความพึงพอใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดได้ร้อยละ 54.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีทั้งหมด 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในทุกด้าน และสอดคล้องกับ แนวคิดของ Wilson (2010) กล่าวว่า ทศนคติความพึงพอใจเป็นสิ่งที่สะท้อนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับ องค์กร มองว่าตนเองเป็นสมาชิกที่แท้จริงขององค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อ องค์กรต่ำจะมองว่าตนเป็นเหมือนคนภายนอก มีความไม่พอใจในสิ่งต่างๆ และไม่คิดว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรใน ระยะยาว

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้บริหารควรมีนโยบายและแนวทางต่างๆ ที่สามารถสื่อสารและสร้างให้ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามยาเสพติดเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพัน พบว่า ข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยรวมอยู่ในระดับมากเพื่อให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและ พัฒนา เทคนิคการสื่อสารภายในองค์กรที่จะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหารไปสู่บุคลากรในทุกระดับ อีกทั้งผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร โดยให้ความเป็นธรรม ให้ความช่วยเหลือบุคลากร สร้างภาพลักษณ์ ขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจ ให้ความ ช่วยเหลือและหมั่นติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้สังกัดของตนเอง ปรับปรุงและสนับสนุนการทำงานให้มีการ พัฒนาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและคู่แข่งในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งเรื่อง การทำงานและการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ มีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรทุกคนนำมาตรฐานมาเป็นกรอบในการปฏิบัติตน และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมปฏิบัติตามโดยผ่าน กิจกรรมต่างๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ศึกษาจะได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น เพื่อที่จะได้ ทราบถึงความต้องการของบุคลากรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด หรือ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง สามารถนำข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็น ดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณา หรือเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามควบคู่กัน ซึ่งจะช่วย ให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

- 2) ความพึงพอใจและความผูกพันเป็นเรื่องของทัศนคติ ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจและกาลเวลา ดังนั้นควรวิจัยซ้ำ โดยให้มีระยะเวลาห่างของเวลาพอสมควร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 3) หากมีผู้สนใจศึกษาเรื่องนี้ต่อไป ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาในการบริหารองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ทิพย์ชนก เสนผดุง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รมิตา ประวัติ. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา*. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์. (2556). *ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- Greenberg, J., & Baron, R. B. (2000). *Behavior in organizations*. 7th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Frederick, H. (1968). One more time : How do you motivate employees?. *Harvard business Review*, 46, 53-62.
- Korman, A. K. (1977). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mert, S. I., Keskin, N., & Bas, T. (2010). Leadership style and organizational commitment: Test of a theory in Turkish banking sector. *Journal of Academic Research in Economics*, 2(1), 1-20.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Smith, R. H. et al. (1980). *Measurement : Making Organization Perform*. New York: Macmillan.
- Wilson, R. K. (2010). *Steward Leadership : Characteristics of the steward leader in Christian nonprofit organizations*. Dissertation PhD. University of Aberdeen.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an Introduction Analysis*. 3rd ed. Tokyo; Hapa International Esition.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).