



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง

ญาติมา สิริโพรกุล

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555



ใบรับรองสารนิพนธ์

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต


หัวข้อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดส่วนกลาง


เสนอโดย ญาติมา สิริโพรกุล

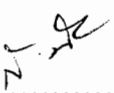
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิชาเอก การจัดการโครงการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี

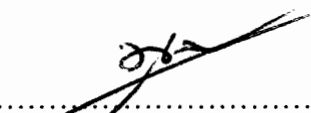
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี)


.....กรรมการ
(อาจารย์ สุกจิต นิมิตกุล)

คณะรัฐประศาสนศาสตร์รับรองแล้ว


.....รักษาการคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์
(อาจารย์ พูลศักดิ์ ประณูทรรพาล)

วันที่ 23 เดือน ๖ พ.ศ. 2555

เลขทะเบียน.....	0222103
วันลงทะเบียน.....	- 7 ส.ค. 2555
เลขเรียกหนังสือ.....	352.66
	ณ 31 ก.ย. 2555

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ และงานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากบุคคลหลายท่านได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รศ.พิพัฒน์ ไทยอารี ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะและตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ประจำสาขารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่กรุณาถ่ายทอดความรู้วิชาตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่ผู้ศึกษา

ขอขอบพระคุณเพื่อนนักศึกษาร่วมรุ่นและเพื่อนรุ่นพี่สาขารัฐประศาสนศาสตร์ที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านคำปรึกษาแนะนำ ตลอดช่วงเวลาที่ได้ทำการศึกษา

สุดท้ายนี้คณะผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ตลอดจนผู้ที่ศึกษาค้นคว้าต่อไป

ญาติมา สิริโฬารกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	2
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.6 นิยามศัพท์.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.2 ข้อมูลองค์การที่จะทำการศึกษา.....	21
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	28
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	29
3.2 ประชากร และวิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	30
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการศึกษา.....	34
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	36
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	47
5. สรุปผลการศึกษา.....	58
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	59
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	61
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	66
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	66
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	68
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	73
ประวัติผู้เขียน.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศ	36
4.2 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุ	36
4.3 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพ.....	36
4.4 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	37
4.5 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	37
4.6 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามอัตราเงินเดือน	38
4.7 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	38
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านลักษณะงานเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน.....	39
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านลักษณะงานเกี่ยวกับความมีเอกลักษณ์ของงาน.....	39
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านลักษณะงานเกี่ยวกับความสำคัญของงาน.....	40
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านลักษณะงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร.....	41
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับความรู้ที่ ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร.....	42
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับการความรู้ที่ พึงพาได้.....	42

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือ และชื่อเสียงขององค์กร.....	43
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้าน ประสพการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์กันเพื่อนร่วมงาน.....	44
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเกี่ยวกับความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร.....	44
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเกี่ยวกับความเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	45
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเกี่ยวกับความปรารถนา ที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร.....	46
4.19 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ.....	47
4.20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกอายุ.....	48
4.21 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	49
4.22 การทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยค่าสถิติ LSD.....	50
4.23 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	50
4.24 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	51
4.25 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกอัตราเงินเดือน.....	52
4.26 การทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยค่าสถิติ LSD.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกประเภทตำแหน่ง.....	54
4.28 การทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยค่าสถิติ LSD.....	55
4.29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อ องค์การ โดยรวม.....	56
4.30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม.....	56

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

3.1 กรอบแนวความคิดในการศึกษา.....29



หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดส่วนกลาง
ชื่อผู้เขียน	ญาติมา สิริโอฟารกุล
อาจารย์ที่ปรึกษา	รศ.พิพัฒน์ ไทยอารี
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยว่าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง จำนวน 210 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางด้วย (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า

ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี หรือ 10 มีเงินเดือน น้อยกว่า 20,000 หรือ 20,000 บาท และทำงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ

ข้าราชการที่มีเพศ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มี อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการบรรลุความสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการด้านบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) หรือการควบคุม (Control) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (ศิริพงษ์ อินทวดี, 2541) ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรในองค์การจึงเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์การในระยะยาว การที่แต่ละองค์การต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์การต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ในขณะเดียวกันกลับต้องลงทุนอีกหลายด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์การสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพาณิช, 2540) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อองค์การได้ในระยะยาว โดยองค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์การในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ (จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551)

หากแต่สภาพการของระบบบริหารราชการไทยยังคงประสบปัญหาในด้านต่างๆ เช่น ปัญหาการระเบียบแบบแผนต่างๆ ของระบบราชการที่บีบรัดและผูกมัด จนทำให้การบริหารไม่คล่องตัว มีการจัดรูปงานขององค์การที่ซ้ำซ้อนและขาดประสิทธิภาพที่มี การมีรายได้น้อย

การทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือปัญหากระบวนการบริหารงานที่ไม่ส่งเสริมการปฏิบัติราชการที่ดี และการไม่ลงโทษข้าราชการที่ไม่มีผลงาน ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งยังขาดความเหมาะสมและยุติธรรม ตลอดจนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้ข้าราชการจำนวนหนึ่งตัดสินใจลาออก หรือทำงานโดยไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร หรือมีความผูกพันน้อยลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร (มณีมัย รัตนมณีและอนันต์ เกตุวงศ์, 2536 : ก-ข)

ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อตรงต่อองค์กรราชการ ดังนั้นจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรจะต้องเอาใจใส่และสรรค์สร้างแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรแต่ละคนให้สูงขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยการเพิ่มความรู้สึกพอใจในงานและสร้างสิ่งแวดล้อมในงานของบุคลากรให้สูงขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความคาดหวังของบุคลากรถึงการได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม และการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ให้เกิดความรู้สึกอยากอุทิศตนด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะให้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน พร้อมทั้งจะต้องพยายามรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์กร โดยการพยายามตอบสนองความต้องการของบุคลากรมากขึ้น และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีการอุทิศพลังกายพลังใจอย่างเต็มที่ให้แก่องค์กรด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (อรุณ รักรธรรม, 2540 : 180)

อย่างไรก็ตามพบว่า การบริหารงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง มักจะประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาด้านระบบและระเบียบที่ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานทั้งในเชิงโครงสร้างการประสานงาน งบประมาณสนับสนุนการดำเนินการ และกฎระเบียบปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานบางครั้งมีความเสี่ยงต่อชีวิต ประกอบกับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานและเงินเดือนไม่สูง ทั้งที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ในสถานะเสี่ยงสูงต่อชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ และการขาดความร่วมมือจากประชาชนส่งผลต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดปัญหาการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือการลาออกจากงาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พบว่า ปีงบประมาณ 2554 (1 ตุลาคม 2553 – 30 กันยายน 2554) สถิติการลาออก โอน และเกษียณอายุก่อนกำหนด ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีจำนวน 30 คน จากจำนวนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ทั้งหมด 920 คน (จากรายงานของกองการเจ้าหน้าที่) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นภาพการบริหารงานบุคลากรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นที่ว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เชื่อว่าการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะก่อให้เกิดความเข้าใจปัญหาของการบริหารงานบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และจะสามารถทราบแนวทางในการป้องกันและแก้ไขเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานในการศึกษาวิจัยว่า

- 1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 1.3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.3.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อกำหนดกฎเกณฑ์ในการทำวิจัยฉบับนี้ โดยมีขอบเขตดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง จำนวน 210 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ ณ เดือน พฤศจิกายน 2554)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการ โดยมุ่งศึกษาเฉพาะเรื่องความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถาม 8 กุมภาพันธ์ - 10 กุมภาพันธ์ 2555

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง
3. ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง ในการนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อการวางแผนในการแสวงหาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง

1.6 นิยามศัพท์

ศึกษาเรื่องนี้ผู้ศึกษาวิจัยจะขอกล่าวถึงสาระกล่าวถึงสาระสำคัญเกี่ยวกับความหมายนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ข้าราชการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติกร ซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ที่ปฏิบัติงานที่ สำนักงานคณะกรรมการ

ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เลขที่ 5 ถนนดินแดง แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ
ตั้งแต่ระดับบริหาร อำนาจการ วิชาการ และทั่วไป

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง

ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะการทำงาน หรือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
ของข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน
ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ข้าราชการมีสิทธิและเสรีภาพในขอบเขตหน้าที่
ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากการมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจในการทำงานและมีโอกาสใช้
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่กำหนดขอบเขตหน้าที่ในการ
ปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน สามารถระบุงานที่เกิดจากในการทำงานของตนตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้น
กระบวนการการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายมีระดับความสำคัญที่มี
ผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรเดียวกัน หรือผู้นอกหน่วยงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามีส่วนร่วมใน
การคิดวางแผน และการตัดสินใจในงานต่างๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ และได้รับการยอมรับจาก
เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ประสบการณ์โดยทั่วไปของข้าราชการที่เกิด
จากการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมี
ความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการด้าน
บทบาทของตนในองค์กรได้รับการยกย่องยอมรับได้รับความสำคัญจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

ความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการต่อสิ่งที่ได้รับจาก
องค์กรว่าองค์กรนั้นสามารถตอบสนองความต้องการผลตอบแทนและความมั่นคงในชีวิตของ
ข้าราชการตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ

ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการต่อองค์กร
มีความมั่นคงได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป และสามารถสนองความ
ต้องการพื้นฐานทางด้านกายได้

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ การให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน และด้านส่วนตัว ด้านความใกล้ชิดสนิทสนมและความไว้วางใจกัน รวมถึงการแสดงออกที่ดีต่อกัน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรและพยายามที่จะแสดงออกในลักษณะของความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่มีความเชื่อมั่น เห็นด้วยกับนโยบายและเป้าหมายตามองค์กรที่ได้กำหนดไว้

ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การที่ข้าราชการเต็มใจที่จะอุทิศเวลา ความคิด กำลังกายและสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานและปฏิบัติการกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การที่ข้าราชการมีความปรารถนาและมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ โดยไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะโยกย้าย หรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน หรือลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เพราะมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง” ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ซึ่งรายละเอียดต่างๆ จะนำเสนอตามลำดับในประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2 ข้อมูลองค์กรที่จะทำการศึกษา

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ความหมายความผูกพันองค์กร

แคนเตอร์ (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ, 2546 : 14) กล่าวว่าความผูกพันองค์กรหมายถึงความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคมและมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลต่อสังคม เชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพความสนใจของบุคคลให้เข้ากับความสัมพันธ์ของสังคม ทำให้สิ่งที่บุคคลต้องการสอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลกระทำ

พอร์เตอร์ สเตียร์สและเมาวเคย์ (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ, 2546 : 14) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกในรูปแบบดังนี้

1. มีความเชื่ออย่างแน่นนอน และมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกให้กับองค์กร

บุชานัน (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ฝิวบัวคำ, 2546 : 15) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การมีความผูกพันต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ การปฏิบัติงานของคนให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจน วัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ หมายถึงความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและ ผลประโยชน์ขององค์การ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึงความยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็น สมาชิกขององค์การต่อไป

มาร์ช และแมนนารี (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ฝิวบัวคำ, 2546 : 15) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ของ องค์การเป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

สเดียร์ส (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ฝิวบัวคำ, 2546 : 15) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อ ปฏิบัติงานภารกิจขององค์การความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การ โดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความรู้สึก ผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกอันดีของสมาชิกที่มีต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดง ออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะ

ทุ่มเทพลังงานจิตใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งมีความจงรักภักดีมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยึดมั่นปวารณาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ไมเนอร์ (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ฝิวบัวคำ, 2546 : 46) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday, Porter และ Steers โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญดังนี้

1) ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2) ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์การที่มีความปวารณาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

บุชานัน (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ฝิวบัวคำ, 2546 : 21) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีแนวคิดนี้ลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันในองค์การเป็นแรงผลักดัน ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ

3. ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการกับเป้าหมายของสมาชิกในองค์การ

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

5. ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร
สเตียร์ (อ้างถึงในสัมฤทธิ์ ฝิวบัวคำ, 2546 : 48) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึงงานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลายๆอย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นก็จะ

กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3.ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่วุ้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะคิดของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมาก จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานพอใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ และพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ สามารถที่จะพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เชลคอน (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ฌิวบัวคำ, 2546 : 49) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

พอร์เตอร์ สเตียร์ส และเมาว์เดย์ (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ, 2546 : 48) โดยเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เนื่องจาก บุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การคนอื่นๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อให้ เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ โดยบุคคลจะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออก จากองค์การเพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์การนั้น

3. เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อ องค์การอันเนื่องมาจากความเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติมีความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การ

เมาว์เดย์ พอร์เตอร์และสเตียร์ส (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ, 2546 : 48) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ
2. ลักษณะบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความ ทำทนายในงาน
3. โครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในองค์การ รูปแบบการ บริหารของผู้บริหาร

สเตียร์ส (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ, 2546 : 49) ได้สรุปผลการวิเคราะห์ทั้งของ ตนเองในปี 1976 และของบุชานันในปี 1974 พบว่า ปัจจัย 3 ประการที่สำคัญในอันที่จะนำไปสู่ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา

2. ลักษณะงาน หมายถึงสภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ คือ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้

ปัจจัยที่กล่าวข้างต้นนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์การ ก็มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การความเอาใจใส่ต่องานเพิ่มขึ้น การคงรักษาพนักงานไว้ได้ ความผูกพันต่องาน และการเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ว่า หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน หมายถึง สภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร

2.1.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

แคนเตอร์ (อ้างถึงใน วรพันธ์ เศรษฐแสง, 2548 : 52) กล่าวว่าสมาชิกในองค์การแต่ละคนมีความคิดพฤติกรรมแตกต่างกันและความแตกต่างเหล่านี้ทำให้คนในองค์การผูกพันกับองค์การด้วยสาเหตุต่างกัน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร

2. ความผูกพันยึดติด (cohesion commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับองค์การอารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์การ และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการต่อต้านอิทธิพลภายนอก ระบบที่จะร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปสมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน

3. ความผูกพันควบคุม (control commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่ม เกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้นประเมินค่าทางบวกเห็นชอบกันศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล การแสดงค่านิยมของบุคคลของกลุ่ม ดังนั้นการเชื่อฟัง

ต่อความต้องการเหล่านี้ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคม และการลงโทษในระบบต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

เซอร์ริงตัน (อ้างถึงใน วรพันธ์ เศรษฐแสง, 2548 : 53) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative commitment) คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้น ๆ เพราะรางวัล ผลตอบแทนทางด้านเงิน หรือเพราะประโยชน์ที่จะได้รับอื่น ๆ

2) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านศีลธรรม (Moral commitment) เป็นการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรและจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อลักษณะเฉพาะของบุคคลและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

มีเยอร์ อัลเลนและสมิท (อ้างถึงใน วรพันธ์ เศรษฐแสง, 2548 : 52) สรุปโครงสร้างหรือลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานนั้นกับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนงานที่ทำ

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมหรือองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

สเตียร์สและพอร์เตอร์ (อ้างถึงใน วรพันธ์ เศรษฐแสง, 2548 : 52) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ

1. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ คือการที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม เป็นการศึกษากฎกรรมที่เป็นปัจจัยความสนใจที่บุคคลจะได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นอาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวสรุปได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันทั้งด้านทัศนคติและทางด้านพฤติกรรม ที่ส่งผลทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร

2.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการยกย่อง (Esteem needs) (ความภาคภูมิใจในตนเอง) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับคือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or acceptance needs)

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการยกย่อง (Esteem needs) (ความภาคภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)

นอกจากนี้จากรายงานการศึกษาพบว่า ความต้องการยังขึ้นอยู่กับช่วงความก้าวหน้าในงานอาชีพของบุคคล (Person's career stage) ขนาดขององค์กร และทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ซึ่งยังไม่มีการระบุอย่างแน่ชัดว่าความพึงพอใจในความต้องการในระดับหนึ่งจะลดความสำคัญลง และเพิ่มความสำคัญของความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

2.1.5.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด [Existence needs (E)] เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์

ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ [Relatedness needs(R)] เป็นความต้องการที่จะให้ และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth needs (G)] เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความ ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงาน พัฒนาดตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้ รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมี หน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็น โอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎี ERG ของ Alderfer มีดังนี้ 1) ทฤษฎีของมาสโลว์เสนอว่า บุคคลจะมีความต้องการตามลำดับขั้นจากต่ำไปสูง 2) ทฤษฎี ERG เสนอว่าบุคคลจะมีความต้องการหลายอย่างในขณะเดียวกัน กล่าวคือ หลังจากบุคคล ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น แต่ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นก็จะหันกลับมาตอบสนองความต้องการ ในระดับต่ำ ดังนั้นทฤษฎี ERG ของ Alderfer ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถยืดหยุ่นได้มากกว่าทฤษฎี ของมาสโลว์

2.1.5.3 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired needs theory) ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการ รับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์

โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น McClelland ได้ระบุถึงแนวความคิดด้านความต้องการ 3 ประการ ที่ได้จากการแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูงจะมีลักษณะงานชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Needs for affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพัน (nAff) สูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจ (nPower) สูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

McClelland ได้เสนอว่า ความต้องการ 3 ประการในช่วงเวลานั้นเป็นผลจากประสบการณ์ในชีวิต โดยเขาจะกระตุ้นผู้บริหารให้เรียนรู้ถึงวิธีการที่จะระบุถึงความต้องการความสำเร็จ (nAch) ความต้องการความผูกพัน (nAff) ความต้องการอำนาจ (nPower) ของบุคคลทั้งหลายที่มีต่อบุคคลอื่น เพื่อที่จะให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีนี้มีประโยชน์ เพราะแต่ละความต้องการจะมีการเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในการทำงาน ในลักษณะต่างๆ โดย McClelland พบว่า 1) ความต้องการอำนาจในระดับปานกลางถึงระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความต้องการความผูกพันระดับต่ำในความสำเร็จของผู้บริหารระดับสูง 2) ความต้องการอำนาจระดับสูงจะทำให้บุคคลเต็มใจที่จะมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อบุคคลอื่น 3) ความต้องการความผูกพันในระดับต่ำจะทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจโดยปราศจากความวิตก

กังวลว่าบุคคลอื่นจะเกิดความไม่พอใจ นอกจากนี้ McClelland ยังพบรูปแบบการจูงใจความสำเร็จที่ชัดเจนที่สุดในบริษัทขนาดเล็ก ซึ่งประธานบริษัทมีการจูงใจด้านความสำเร็จสูงมาก ในขณะที่พบว่าบริษัทขนาดใหญ่ผู้บริหารระดับสูงจะมีการจูงใจด้านความสำเร็จในระดับปานกลางและมีความต้องการในด้านความมีอำนาจและความผูกพันสูง ส่วนผู้บริหารในระดับกลางและระดับสูงจะมีการจูงใจด้านความสำเร็จสูงกว่าประธานบริษัท

2.1.5.4 ทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg

ทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg (Herzberg's two-factor theory) เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) (Schermethorn, Hunt and Osborn. 2003 : 114) ทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) กับปัจจัยการจูงใจ (Motivator factors) เช่น ความรับผิดชอบและความท้าทาย ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะงาน (Job content) 2) การเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) กับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เช่น ค่าตอบแทนและสภาพการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงาน (Job context) ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (Motivation maintenance theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ-สุขอนามัย (Motivation hygiene theory)

ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยสุขอนามัย 2) ปัจจัยจูงใจ

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Herzberg factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ปัจจัยสุขอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน เช่น นโยบายและการบริการงานขององค์กร ลักษณะของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคง อัตราค่าจ้าง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ การปรับปรุงด้านปัจจัยสุขภาพอนามัยนี้จะไม่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานของพวกเขาแต่เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ได้แก่ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชย ยกย่อง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นที่สูงขึ้นไป การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งจัดอยู่ในการความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการมาสโลว์ คือ ความต้องการยกย่อง (ความภาคภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลได้มีโอกาสรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น Herzberg กล่าวไว้ว่า ถ้าท่านต้องการให้บุคคลทำงานดี ท่านก็ควรจะให้งานที่ดีแก่พวกเขาด้วย

ในทำนองเดียวกัน ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

นักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์กร ได้มีการโต้เถียงถึงความเหมาะสมของทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two – factor theory) และวิธีการประยุกต์ใช้ มีหลายประเด็นที่ไม่สามารถนำทฤษฎีนี้ไปใช้ได้ ประเด็นที่จะต้องวิเคราะห์ในทัศนะของนักวิทยาศาสตร์ (Scientific approach) ซึ่งต้องการให้ทฤษฎีนี้มีการพิสูจน์ภายใต้งานวิจัยที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ทฤษฎี 2 ปัจจัยยังมีลักษณะคล้ายกับทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) ซึ่งประสบความล้มเหลวในการศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การเชื่อมโยงการจูงใจและความต้องการทั้งด้านความพึงพอใจและการทำงาน เพื่อที่จะพิจารณาความแตกต่างด้านวัฒนธรรมและความเป็นมืออาชีพ

ทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) ยังคงได้รับความนิยมในด้านการบริหาร เพราะง่ายต่อการเข้าใจและมีการเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนจากความต้องการกับพฤติกรรม ในขณะที่เดียวกันก็ไม่มีทฤษฎีใดเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมหรือการจูงใจโดยผู้บริหาร ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารมักจะมีการตีความผิดพลาดและไม่เหมาะสม โดยคิดว่าพวกเขา รู้จักความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา

2.2 ข้อมูลองค์การที่จะทำการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีภารกิจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของประเทศ โดยการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติดกำหนดและปรับยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้เหมาะสมกับสภาพการณ์บริหารจัดการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างบูรณาการ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด อำนวยกรให้มีภารกิจบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด การตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด เป็นหน่วยงานกลางในการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ต่อต้านยาเสพติด การประสานความร่วมมือกับต่างประเทศ การพัฒนาบุคลากร ข้อมูล วิชาการ เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งและสนับสนุนชุมชนองค์กรภาคเอกชนและองค์กรภาคประชาชนในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเป็นเลขานุการและหน่วยปฏิบัติของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด คณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สิน เป็นฝ่ายอำนวยการของคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดซึ่งคณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง รวมทั้งงานเลขานุการและหน่วยปฏิบัติของคณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดแต่งตั้ง หรือคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินแต่งตั้ง หรือคณะอนุกรรมการ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ประเมินสถานการณ์การดำเนินงานและจัดระบบเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติด
3. ให้ข้อเสนอแนะ ประสาน และบูรณาการด้านนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน และงบประมาณในการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อให้การแก้ไขปัญหายาเสพติดเป็นเอกภาพและแก้ปัญหาเชิงบูรณาการ
4. อำนวยกร เร่งรัด กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน และงบประมาณ
5. ให้ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์และประสานความร่วมมือระหว่างประเทศด้านยาเสพติด
6. เป็นศูนย์วิชาการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พัฒนาและสนับสนุนวิชาการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ให้แก่หน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

7. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการพัฒนาองค์กร ทรัพยากรบุคคล ข้อมูลสารสนเทศ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

8. ปฏิบัติงานด้านการป้องกัน การรณรงค์ และการประชาสัมพันธ์ต่อต้านยาเสพติด

9. เป็นศูนย์กลางการข่าวยาเสพติดของประเทศ

10. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กฎหมายว่าด้วยมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองนิติการ
3. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. สถานบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
5. สถาบันวิชาการและตรวจพิสูจน์ยาเสพติด
6. สถาบันสำรวจและติดตามการปลูกพืชเสพติด
7. สำนักการต่างประเทศ
8. สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร
9. สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 1
10. สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 2
11. สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 3
12. สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 4
13. สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 5
14. สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 6
15. สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 7
16. สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8

17. สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 9
18. สำนักตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด
19. สำนักปราบปรามยาเสพติด
20. สำนักพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
21. สำนักยุทธศาสตร์

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรณีศึกษา ภัทรพิสิฐพงษ์ (2546 : บทคัดย่อ) จากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท ฯ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และจากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่งงานสถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันและยังพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานอันประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ งานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่สำคัญ และ โอกาสก้าวหน้า และปัจจัยด้านประสบการณ์จากงานอันประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทัศนคติของงาน การพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเคนเกิน จำกัด พบว่า ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ฐาปะณี จุลินทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมพบว่าคุณมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ

พยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานภาพ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความภูมิใจในวิชาชีพ

ทมลวรรณ แก้วจรัส (2548 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึงพิงได้ 2) ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน และด้านความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง จากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึงพิงได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร 3) ปัจจัยสำคัญที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกงานที่ปฏิบัติหน้าที่

นงนุช กลัดทอง (2547 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติประกอบด้วย ความมีอิสระในงานที่ทำ โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

เนือทิพย์ นวมถนอม (2547 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงาน ความประจักษ์ในงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้าน

ประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นสิ่งที่พึง
 ได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

นารี หมุ่มมาก (2547 : บทคัดย่อ) ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับ
 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่
 ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน
 ที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 ลักษณะของความผูกพัน จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับ
 ความผูกพันต่อองค์กรและเป็นความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ปัจจัยด้าน
 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเป็นความสัมพันธ์กับความ
 ผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความ
 ผูกพันต่อองค์กร และเป็นความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สรุปได้ว่าปัจจัยที่มี
 ความสัมพันธ์ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความ
 พึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 3 ปัจจัย เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเป็น
 ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนสร้างความผูกพันในองค์กร

พศกร เผ่าไพโรจน์กร (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร :
 ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า 1) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน
 ระดับสูง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความ
 รับผิดชอบในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร นโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ
 ในการทำงาน การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงานและทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อน
 ร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่
 เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความ
 ผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

รุ่งนภา แทนศิริ (2546 : 112) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษากรม
 พัฒนาธุรกิจการค้า พบว่าข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ความมีอิสระในการทำงานความท้อ
 หายในงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารความตระหนักว่าคุณมี
 ความสำคัญต่อองค์กร และสัมพันธ์ภาพในหน่วยงานของข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้ามี
 ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ลัดดา สัจพันโรจน์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา บรรยากาศองค์กรและความผูกพัน
 ต่อองค์กร ในทรศณะของพนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด

(มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน 2) พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน 3) บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

วิไล ทองทวี. (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ตัวแปรลักษณะงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีความสำคัญ โอกาสก้าวหน้า และตัวแปรประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า 1)พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย 3) พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด 4) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง 5) พนักงานที่มีอายุงานสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ 6) พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรมาแตกต่างกัน 7) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก 8) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก 9) ปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก 10) พนักงานที่มีระดับตำแหน่งบังคับบัญชาที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน

สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์กรผู้ว่าจ้าง ศึกษากรณีบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับการศึกษา โดยผู้มีการศึกษต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป นอกจากนี้สถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยผู้สมรสแล้วจะมีความผูกพันสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด และเป็นที่น่าสนใจว่าปัจจัยความคิดเห็นต่อองค์กรทุกด้านและโดยรวมมีผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และความมีชื่อเสียงในองค์กรสามารถใช้ทำนายความ

ผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

อรุวรรณ อยู่คง (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ในเครือ แกรนสปอร์ต กรุ๊ป จำกัด พบว่า 1) การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความแตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความหลากหลายของงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 3) ปัจจัยจิตใจ เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ความก้าวหน้า และ ความมั่นคงในงานและสวัสดิการ และความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 4) ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการฝึกอบบรม ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

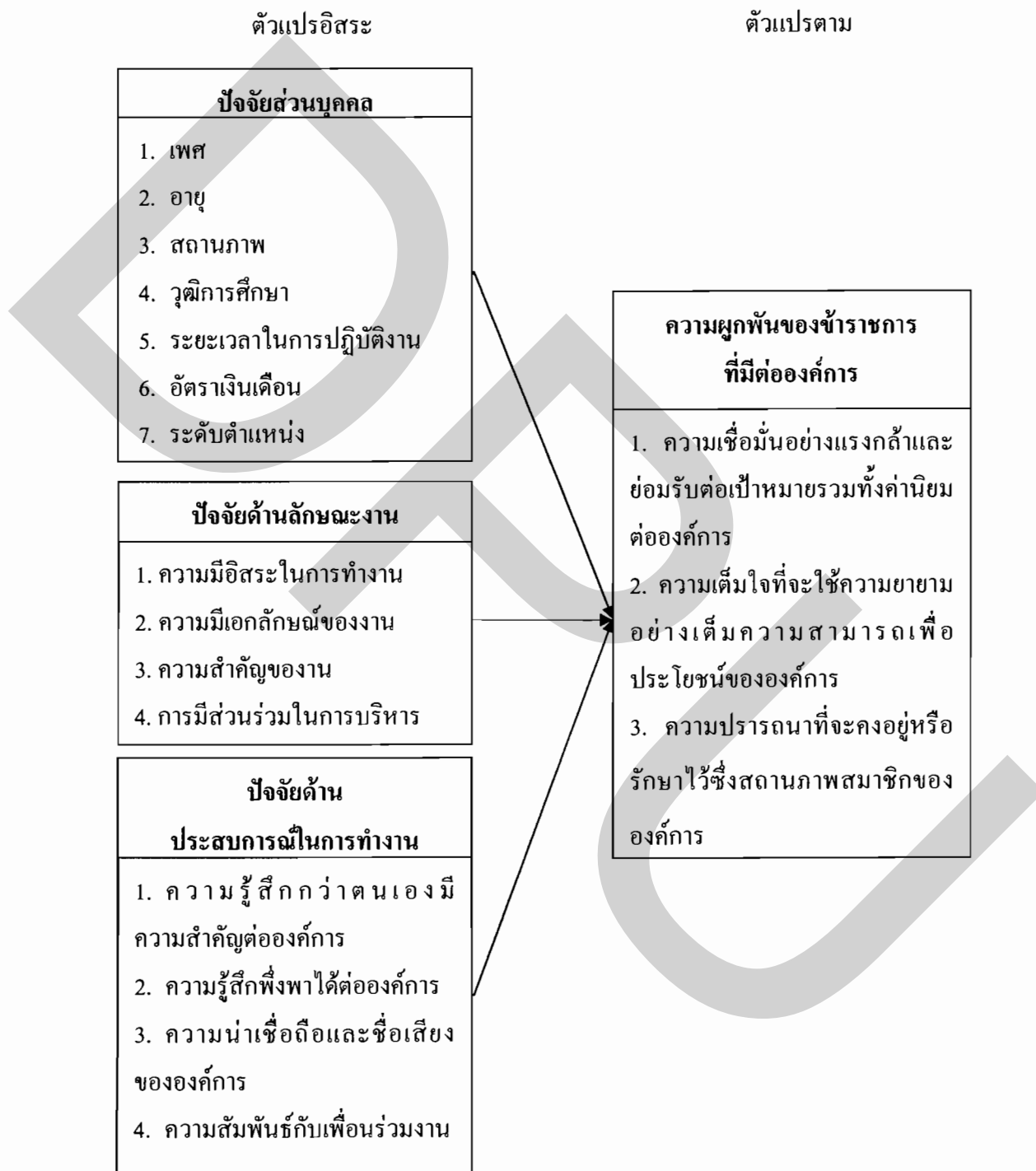
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3.2 ประชากร และวิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงผลวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวคิดไว้ดังนี้



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิด

3.2 ประชากรและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง ระดับตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป จำนวน 457 คน

ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane's ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 คำนวณได้ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร (ซึ่งในที่นี้จำนวน 457 คน)

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้ (ในที่นี้ให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

แทนค่าสูตร

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane's ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} N &= 457 \\ &= \frac{457}{1+457(.05)^2} \\ &= 209.7235 \end{aligned}$$

และเมื่อแทนค่าสูตรแล้วจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 209.72 แต่ปัดเศษขึ้นจึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 210 คน วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งคำถามปลายเปิดและให้เลือกตอบสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วนมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ซึ่งเป็นลักษณะข้อคำถามแบบเลือกตอบจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวทางของ Likert Scale จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวทางของ Likert Scale จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวทางของ Likert Scale จำนวน 15 ข้อ และข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะและความต้องการ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นมาตราประเมินค่าเป็น 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อคำถามเชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ลักษณะความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ลักษณะข้อความ					
ข้อคำถามเชิงบวก	5	4	3	2	1
ข้อคำถามเชิงลบ	1	2	3	4	5

ดังนั้นการกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สามารถแบ่งค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะและความต้องการ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางข้อเสนอแนะปัญหาและอุปสรรคของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมตัวแปรที่จะทำการศึกษา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมุติฐาน
2. ศึกษาวิจัยสร้างแบบสอบถามตามหลักการสร้างแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของไลเกิท (Likert Scale) และหลักการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้องครอบคลุมตามขอบเขตและสร้างนิยามคำศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสำรวจเก็บเฉพาะข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง โดยประสานกับเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพื่อขอความร่วมมือในการแจกและเก็บแบบสอบถามโดยมีระยะเวลาในการเก็บข้อมูล เดือนกุมภาพันธ์ 8 กุมภาพันธ์ – 10 กุมภาพันธ์ 2555

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการประมวลผลทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 11.5

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน โดยใช้ค่าสัดส่วนร้อยละ (Percentage distribution)

3.5.2 การวิเคราะห์ด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 การทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

3.5.4 การทดสอบสมมติฐานของด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546 : 316)

ระดับความสัมพันธ์

เมื่อค่า r เข้าใกล้ 1 (สูงกว่า .90)	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
เมื่อค่า r เข้าใกล้ 1 (ประมาณ .70 ถึง .90)	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
เมื่อค่า r เข้าใกล้ .05 (ประมาณ .30 ถึง .69)	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
เมื่อค่า r เข้าใกล้ .05 (ประมาณ .29 และต่ำกว่า)	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
เมื่อค่า r เป็น .00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน

แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกันข้ามกัน

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คนและได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 210 คน คิดเป็น 100% ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และประเภทตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และประเภทตำแหน่ง โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ในการทดสอบ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ 3 โดยวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติใช้ในการพิจารณา F-distribution

SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean squares)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedoms)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

X1	แทน	ความมีอิสระในการทำงาน
X2	แทน	ความมีเอกลักษณ์ของงาน
X3	แทน	ความสำคัญของงาน
X4	แทน	การมีส่วนร่วมในการบริหาร
Xn	แทน	ปัจจัยด้านลักษณะงานรวม
Y1	แทน	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
Y2	แทน	ความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กร
Y3	แทน	ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร
Y4	แทน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
Yn	แทน	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน
Z1	แทน	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร
Z2	แทน	ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
Z3	แทน	ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร
Zn	แทน	ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กร

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ
วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และประเภทตำแหน่ง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	152	72.4
ชาย	58	27.6
รวม	210	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 หรือ 30 ปี	73	34.8
31 – 40 ปี	80	38.1
41 – 50 ปี	46	21.9
50 ปีขึ้นไป	11	5.2
รวม	210	100

จากตารางที่ 4.2 จากตารางพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมาต่ำกว่า 30 หรือ 30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และส่วนน้อยที่สุดอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	121	57.6
สมรส	79	37.6
หม้าย/หย่าร้าง	10	4.8
รวม	210	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาสมรส จำนวน 79 คิดเป็นร้อยละ 37.6 และส่วนน้อยที่สุดสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	11.4
ปริญญาตรี	126	60.0
สูงกว่าปริญญาตรี	60	28.6
รวม	210	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาสูงกว่าปริญญา จำนวน 60 คิดเป็นร้อยละ 28.6 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี หรือ 10 ปี	124	59.0
11 - 20 ปี	64	30.5
21 - 30 ปี	16	7.6
30 ปี	6	2.9
รวม	210	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติ น้อยกว่า 10 หรือ 10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 30 ขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 20,000 บาทหรือ 20,000 บาท	129	61.4
20,001 – 30,000 บาท	57	27.1
30,001 – 40,000 บาท	19	9.0
40,000 บาทขึ้นไป	5	2.4
รวม	210	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท หรือ 20,000 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 รองลงมาเงินเดือน 30,001-40,000 บาท 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และเงินเดือน 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทตำแหน่งบริหาร	0	0
ประเภทตำแหน่งอำนวยการ	5	2.4
ประเภทตำแหน่งวิชาการ	141	67.1
ประเภทตำแหน่งทั่วไป	64	30.5
รวม	210	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับประเภทตำแหน่งวิชาการจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมาอยู่ในระดับประเภทตำแหน่งทั่วไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และส่วนน้อยที่สุดประเภทตำแหน่งอำนวยการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน

ข้อที่	ความมีอิสระในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การทำงานภายในองค์กรของท่านเป็นการทำงานในลักษณะของการกระจายอำนาจ	3.60	.97	มาก
2	ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง	3.60	1.03	มาก
3	ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.62	.98	มาก
4	ผู้บังคับบัญชามีวิธีการควบคุมดูแลการทำงานของท่านโดยไม่ทำให้ท่านรู้สึกอึดอัด	3.49	.94	ปานกลาง
5	ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.63	1.00	มาก
รวม		3.60	.91	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) คือ ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.63$) ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.62$) การทำงานภายในองค์กรของท่านเป็นการทำงานในลักษณะของการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 3.60$) และท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ และ ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานเกี่ยวกับความมีเอกลักษณ์ของงาน

ข้อที่	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานได้	3.80	1.05	มาก
2	ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของท่านได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.41	1.01	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

3	งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	3.69	1.03	มาก
4	งานที่ท่านต้องใช้เวลาเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	3.69	.95	มาก
5	งานที่ท่านทำมีผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน	3.74	.97	มาก
รวม		3.68	.91	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นด้านความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถระบุงานที่ท่านทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานได้ ($\bar{X} = 3.80$) งานที่ท่านทำมีผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.74$) งานที่ท่านต้องใช้เวลาเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.69$) และงานที่ท่านต้องใช้เวลาคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ และ ข้าราชการมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของท่านได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานเกี่ยวกับความสำคัญของงาน

ข้อที่	ความสำคัญของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์การให้ความสำคัญ	3.70	1.01	มาก
2	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นตรงตามภารกิจในตำแหน่งงานของท่าน	3.77	1.03	มาก
3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นตรงตามภารกิจในตำแหน่งงานของท่าน	3.68	.95	มาก
4	งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด	3.40	1.08	มาก
5	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนางานขององค์การของท่าน	3.76	.97	มาก
รวม		3.69	.89	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นตรงตามภารกิจในตำแหน่งงานของท่าน ($\bar{X} = 3.77$) งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.76$) งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ ($\bar{X} = 3.70$) และงานที่ท่านรับผิดชอบผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ และ ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.40$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงานของหน่วยงาน	3.53	.96	มาก
2	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.57	.91	มาก
3	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน	3.65	.90	มาก
4	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.70	.92	มาก
5	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาพร้อมกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน	3.63	.88	มาก
รวม		3.63	.82	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน ($\bar{X} = 3.70$) ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$) ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาพร้อมกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.63$) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57$) และ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดเป้าหมายของการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ข้อที่	ความสำคัญต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อสำนักงาน ป.ป.ส.	3.61	.92	มาก
2	ท่านมักมีโอกาสร่วมในการตัดสินใจกำหนดแนวทางในการทำงาน	3.51	.85	มาก
3	เพื่อนร่วมงานมักขอความคิดเห็นจากท่านเสมอ	3.49	.84	ปานกลาง
4	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.49	.83	ปานกลาง
5	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	3.51	.90	มาก
รวม		3.55	.78	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นด้านความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อ สำนักงาน ป.ป.ส. ($\bar{X} = 3.61$) ท่านมักมีโอกาสร่วมในการตัดสินใจกำหนดแนวทางในการทำงาน ($\bar{X} = 3.51$) และท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ และข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อนร่วมงานมักขอความคิดเห็นจากท่านเสมอ ($\bar{X} = 3.49$) และท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับการความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจ

ข้อที่	ความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ คู่มากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้องค์กร	3.50	.92	มาก
2	นับตั้งแต่ท่านทำงานกับองค์กรท่านได้รับประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเหมาะสม	3.54	.87	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

3	ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนเพียงพอในภาคปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ	3.50	.92	มาก
4	องค์การของท่านให้สวัสดิการกับบุคลากรทุกระดับในองค์การอย่างเท่าเทียม	3.37	1.01	ปานกลาง
5	ท่านมีความรู้สึกว่างค์การมีสวัสดิการท่านหลังจากที่ท่านได้เกษียณอายุ	3.52	.90	มาก
รวม		3.50	.87	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นด้านความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์การอยู่ในระดับมาก คือ นับตั้งแต่ท่านทำงานกับองค์การท่านได้รับประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.54$) ท่านมีความรู้สึกว่างค์การมีสวัสดิการดูแลท่านหลังจากที่ท่านได้เกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.52$) ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ($\bar{X} = 3.51$) และท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ คู่มีค่ากับความอดุสาหะที่ได้อุทิศให้องค์การ ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ และข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง องค์การของท่านให้สวัสดิการกับบุคลากรทุกระดับในองค์การอย่างเท่าเทียม ($\bar{X} = 3.37$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์การ

ข้อที่	ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	องค์การของท่านได้รับความเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป	3.88	.98	มาก
2	การทำงานในองค์การของท่านทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง	3.77	1.03	มาก
3	ชื่อเสียงขององค์การของท่านเป็นที่ยอมรับจากองค์การอื่น	3.88	1.07	มาก
4	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่องค์การแห่งนี้	3.81	1.03	มาก
5	องค์การนี้เป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน	3.83	1.05	มาก
รวม		3.85	.99	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรมีสวัสดิการท่านหลังจากที่ท่านได้เกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.88$) ชื่อเสียงขององค์กรของท่านเป็นที่ยอมรับจากองค์กรอื่น ($\bar{X} = 3.88$) องค์กรนี้เป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน ($\bar{X} = 3.83$) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.81$) และการทำงานในองค์กรของท่านทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.86	1.07	มาก
2	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติเป็นอย่างดี	3.79	.96	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ลูกน้องพัฒนาตัวเองเพื่อความก้าวหน้า	3.69	.90	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่แก่ลูกน้อง	3.65	.95	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาร่วมมือกับท่านเพื่อแก้ปัญหาการทำงานให้ดีขึ้น	3.66	.96	มาก
รวม		3.85	.99	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.86$) เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.79$) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ลูกน้องพัฒนาตัวเองเพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.69$) ผู้บังคับบัญชาร่วมมือกับท่านเพื่อแก้ปัญหาการทำงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.66$) และผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่แก่ลูกน้อง ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเกี่ยวกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร

ข้อที่	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่าน(มักจะ)เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร	3.60	.80	มาก
2	ท่านเชื่อมั่นว่าการบริหารองค์กรนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.66	.89	มาก
3	องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นที่ยอมรับในการทำงานขององค์กรอื่น	3.77	.93	มาก
4	ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกที่เลือกทำงานกับองค์กรนี้	3.79	.95	มาก
5	ท่านมักพูดกับผู้อื่นว่าองค์กรของท่านนั้นดีเป็นสถานที่นำทำงาน	3.70	.96	มาก
รวม		3.70	.88	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกที่เลือกทำงานกับองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.79$) องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นที่ยอมรับในการทำงานขององค์กรอื่น ($\bar{X} = 3.77$) ท่านมักพูดกับผู้อื่นว่าองค์กรของท่านนั้นดีเป็นสถานที่นำทำงาน ($\bar{X} = 3.70$) ท่านเชื่อมั่นว่าการบริหารองค์กรนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.66$) และท่าน(มักจะ)เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเกี่ยวกับความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ข้อที่	ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่าจะได้รับมอบหมายงานซึ่งไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	3.68	.88	มาก
2	ท่านพร้อมทำงานให้กับองค์กรตลอดเวลาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	3.73	.93	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

3	ท่านทำงานด้วยความรอบคอบทุกครั้ง เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด	3.75	.99	มาก
4	ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยไม่ต้องให้องค์การสนับสนุน	3.70	.95	มาก
5	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเสมอ	3.80	.99	มาก
รวม		3.75	.90	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับมาก คือ ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเสมอ ($\bar{X} = 3.80$) ท่านทำงานด้วยความรอบคอบทุกครั้งเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด ($\bar{X} = 3.75$) ท่านพร้อมทำงานให้กับองค์การตลอดเวลาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 3.73$) ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยไม่ต้องให้องค์การสนับสนุน ($\bar{X} = 3.70$) และท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่าจะได้รับมอบหมายงานซึ่งไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การเกี่ยวกับความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การ

ข้อที่	ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ	3.80	.99	มาก
2	ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์การนี้	3.79	.98	มาก
3	เป็นการตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานกับองค์การนี้	3.78	.93	มาก
4	ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์การนี้ตลอดไป	3.61	.99	มาก
5	ท่านไม่คิดจะลาออกแม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า	3.49	1.04	ปานกลาง
รวม		3.70	.93	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.80$) ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์การนี้ ($\bar{X} = 3.79$) เป็นการตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานกับองค์การนี้ ($\bar{X} = 3.78$) และท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์การนี้ตลอดไป ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ และข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ท่านไม่คิดจะลาออกแม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ($\bar{X} = 3.49$)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็น	เพศ	\bar{X}	S.D.	N	t-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์การ	หญิง	3.56	.87	152	-4.458	.000	แตกต่าง
	ชาย	4.03	.59	58			
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	หญิง	3.57	.91	152	-5.447	.005	แตกต่าง
	ชาย	4.22	.70	58			
ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การ	หญิง	3.53	.94	152	-5.016	.002	แตกต่าง
	ชาย	4.15	.74	58			
รวม	หญิง	3.59	.88	152	-4.843	.002	แตกต่าง
	ชาย	4.13	.66	58			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดลองด้วยค่าสถิติ T-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ในภาพรวมข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน และผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ของข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในทุกด้าน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็น	อายุ	\bar{X}	S.D.	N	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและข้อมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร	ต่ำกว่า 30 หรือ 30 ปี	3.64	.83	73	.394	.757	ไม่แตกต่าง
	31- 40 ปี	3.77	.77	80			
	41 – 50 ปี	3.65	.92	46			
	50 ปีขึ้นไป	3.63	.80	11			
	รวม	3.69	.83	210			
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ต่ำกว่า 30 หรือ 30 ปี	3.67	.85	73	.663	.576	ไม่แตกต่างกัน
	31- 40 ปี	3.83	.87	80			
	41 – 50 ปี	3.80	1.02	46			
	50 ปีขึ้นไป	3.54	1.03	11			
	รวม	3.75	.90	210			
ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร	ต่ำกว่า 30 หรือ 30 ปี	3.50	.91	73	2.216	.087	ไม่แตกต่างกัน
	31- 40 ปี	3.87	.87	80			
	41 – 50 ปี	3.67	1.07	46			
	50 ปีขึ้นไป	3.90	.53	11			
	รวม	3.70	.93	210			
รวม	ต่ำกว่า 30 หรือ 30 ปี	3.67	.78	73	1.650	.194	ไม่แตกต่างกัน
	31- 40 ปี	3.85	.85	80			
	41 – 50 ปี	3.69	1.00	46			
	50 ปีขึ้นไป	3.63	.80	11			
	รวม	3.74	.86	210			

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบความผูกพันองค์การในด้านต่างๆ พบข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความคิดเห็น	สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	N	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและข้อมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์การ	โสด	3.64	.81	121	1.098	.335	ไม่แตกต่าง
	สมรส	3.79	.85	79			
	หม้ายหรือหย่าร้าง	3.50	.84	10			
	รวม	3.69	.83	210			
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	โสด	3.66	.86	121	2.659	.072	ไม่แตกต่างกัน
	สมรส	3.93	.96	79			
	หม้ายหรือหย่าร้าง	3.50	.84	10			
	รวม	3.75	.90	210			
ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การ	โสด	3.56	.88	121	3.369	.026	แตกต่างกัน*
	สมรส	3.92	.95	79			
	หม้ายหรือหย่าร้าง	3.70	1.05	10			
	รวม	3.70	.93	210			
รวม	โสด	3.67	.81	121	1.650	.194	ไม่แตกต่างกัน
	สมรส	3.87	.92	79			
	หม้ายหรือหย่าร้าง	3.50	.84	10			
	รวม	3.74	.86	210			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบความผูกพันขององค์กรในด้านต่างๆ พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงนำไปทดสอบโดยวิธีการ ทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยค่าสถิติ LSD

ตารางที่ 4.22 การทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยค่าสถิติ LSD

สถานภาพ	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด		-.3621*	-.1380
สมรส	.3621*		.2241
หม้าย/หย่าร้าง	.1380	-.2241	

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความแตกต่างในภาพรวมของผลการวิจัยโดยการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยค่าสถิติ LSD พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นความผูกพันขององค์กรที่แตกต่างกัน คือ สมรสและโสด

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความคิดเห็น	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	N	F	Sig.	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและยอม รับต่อเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมต่อ องค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.345	.97	24	1.105	.333	ไม่แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	3.72	.71	126			
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.73	.98	60			
	รวม	3.69	.83	210			
ความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.45	1.06	24	1.684	.188	ไม่แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	3.82	.78	126			
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.73	1.07	60			
	รวม	3.75	.90	210			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.37	1.13	24	1.823	.164	ไม่แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	3.76	.80	126			
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.70	1.07	60			
	รวม	3.70	.93	210			
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.45	1.02	24	1.528	.219	ไม่แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	3.79	.75	126			
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.75	1.00	60			
	รวม	3.74	.86	210			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบความผูกพันขององค์กรในด้านต่างๆ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็น	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	N	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและขอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร	น้อยกว่า 10 ปีหรือ 10 ปี	3.72	.75	124	.662	.576	ไม่แตกต่างกัน
	11 - 20 ปี	3.59	.97	64			
	21 - 30 ปี	3.75	.68	16			
	30 ปีขึ้นไป	4.00	1.09	6			
	รวม	3.69	.83	210			
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	น้อยกว่า 10 ปีหรือ 10 ปี	3.74	.80	124	1.025	.382	ไม่แตกต่างกัน
	11 - 20 ปี	3.68	1.06	64			
	21 - 30 ปี	4.12	.95	16			
	30 ปีขึ้นไป	3.83	.98	6			
	รวม	3.75	.90	210			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร	น้อยกว่า 10 ปีหรือ 10 ปี	3.65	.85	124	1.611	.188	ไม่แตกต่างกัน
	11 - 20 ปี	3.67	1.06	64			
	21 - 30 ปี	4.00	.89	16			
	30 ปีขึ้นไป	4.33	.81	6			
	รวม	3.70	.93	210			
รวม	น้อยกว่า 10 ปีหรือ 10 ปี	3.75	.74	124	.803	.493	ไม่แตกต่างกัน
	11 - 20 ปี	3.64	1.04	64			
	21 - 30 ปี	4.00	.89	16			
	30 ปีขึ้นไป	3.83	.98	6			
	รวม	3.74	.86	210			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบความผูกพันขององค์กรในด้านต่างๆ พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกอัตราเงินเดือน

ความคิดเห็น	อัตราเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	N	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร	น้อยกว่า 20,000 บาทหรือ 20,000 บาท	3.68	.78	129	1.048	.372	ไม่แตกต่าง
	20,001 - 30,000 บาท	3.63	.93	57			
	30,001 - 40,000 บาท	3.86	.83	22			
	40,000 บาทขึ้นไป	4.50	.70	2			
	รวม	3.69	.83	210			

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	น้อยกว่า 20,000 บาท หรือ 20,000 บาท	3.72	.83	129	1.542	.205	ไม่แตกต่างกัน
	20,001 – 30,000 บาท	3.73	1.06	57			
	30,001 – 40,000 บาท	3.90	.86	22			
	40,000 บาทขึ้นไป	5.00	.00	2			
	รวม	3.75	.90	210			
ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร	น้อยกว่า 20,000 บาท หรือ 20,000 บาท	3.61	.88	129	3.059	.029	แตกต่างกัน*
	20,001 – 30,000 บาท	3.71	1.01	57			
	30,001 – 40,000 บาท	4.09	.86	22			
	40,000 บาทขึ้นไป	5.00	.00	2			
	รวม	3.70	.93	210			
รวม	น้อยกว่า 20,000 บาท หรือ 20,000 บาท	3.72	.78	129	1.864	.137	ไม่แตกต่างกัน
	20,001 – 30,000 บาท	3.66	1.00	57			
	30,001 – 40,000 บาท	3.90	.86	22			
	40,000 บาทขึ้นไป	5.00	.00	2			
	รวม	3.74	.86	210			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบความผูกพันองค์กรในด้านต่างๆ พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงนำไปทดสอบโดยวิธีการ ทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยค่าสถิติ LSD

ตารางที่ 4.26 การทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยค่าสถิติ LSD

เงินเดือน	น้อยกว่า 20,000 หรือ 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	มากกว่า40,000 บาทขึ้นไป
น้อยกว่า 20,000 หรือ 20,000 บาท		.0620	-.1134	-.8713*
20,001 – 30,000 บาท	-.0620		-.1754	-.9333*
30,001 – 40,000 บาท	.1134	.1754		-.7579
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	.8713*	.9333*	.7579	

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ความแตกต่างในภาพรวมของผลการวิจัยโดยการทดสอบ
ต่อเนื่องด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยค่าสถิติ LSD พบว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน คือ ข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือน
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือน
น้อยกว่า 20,000 หรือ 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกประเภทตำแหน่ง

ความคิดเห็น	ประเภทตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	N	F	Sig.	ผลการ ทดสอบ สมมติฐาน
ความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและยอม รับต่อเป้าหมาย รวมทั้งคำนึงต่อ องค์กร	บริหาร	0	0	0	1.88	.154	ไม่แตกต่าง
	อำนวยการ	4.40	.54	5			
	วิชาการ	3.68	.85	141			
	ทั่วไป	3.65	.78	64			
	รวม	3.69	.83	210			
ความเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายาม อย่างเต็ม ความสามารถเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	บริหาร	0	0	0	3.461	.033	แตกต่างกัน*
	อำนวยการ	4.80	.44	5			
	วิชาการ	3.73	.90	141			
	ทั่วไป	3.71	.89	64			
	รวม	3.75	.90	210			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ความปรารถนาที่ จะคงอยู่หรือรักษา ไว้ซึ่งสถานภาพ สมาชิกของ องค์กร	บริหาร	0	0	0	2.579	.078	ไม่แตกต่างกัน
	อำนาจการ	4.60	.54	5			
	วิชาการ	3.70	.92	141			
	ทั่วไป	3.62	.93	64			
	รวม	3.70	.93	210			
รวม	บริหาร	0	0	0	2.557	.080	ไม่แตกต่างกัน
	อำนาจการ	4.60	.54	5			
	วิชาการ	3.72	.86	141			
	ทั่วไป	3.71	.86	64			
	รวม	3.74	.86	210			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบความผูกพันองค์กรในด้านต่างๆ พบว่า ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงนำไปทดสอบโดยวิธีการ ทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยค่าสถิติ LSD

ตารางที่ 4.28 การทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยค่าสถิติ LSD

เงินเดือน	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป
อำนาจการ		.8766*	.8812
วิชาการ	-.8766		.0047
ทั่วไป	-.8812.*	-.0047	

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ความแตกต่างในภาพรวมของผลการวิจัยโดยการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยค่าสถิติ LSD พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน คือ ตำแหน่งประเภทอำนาจการมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับประเภทวิชาการ ส่วนตำแหน่งประเภททั่วไปมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับตำแหน่งประเภทอำนาจการ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

	Z1	Z2	Z3	Zn
X1	.681**	.681**	.674**	.715**
X2	.755**	.738**	.699**	.794**
X3	.719**	.734**	.691**	.779**
X4	.689**	.692**	.650**	.714**
xn	.791**	.768**	.715**	.808**

** มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวม ($r = .808$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน ($r = .794$) ความสำคัญของงาน ($r = .779$) ความมีอิสระในการทำงาน ($r = .715$) และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($r = .714$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

	Z1	Z2	Z3	Zn
Y1	.706**	.724**	.765**	.766**
Y2	.641**	.620**	.631**	.648**
Y3	.807**	.812**	.711**	.812**
Y4	.799**	.753**	.762**	.817**
Yn	.832**	.822**	.786**	.872**

** มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม ($r = .872$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = .817$) ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ($r = .812$) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ($r = .715$) และความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร ($r = .648$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง จำนวน 457 คน และได้แจกแบบสอบถามจำนวน 210 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนม จำนวน 210 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งคำถามปลายปิดสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และข้อเสนอแนะและความต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้รับกลับคืน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าสัดส่วนร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

3. การทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

4. การทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.1 สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 152 คิดเป็นร้อยละ 72.4 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี หรือ 10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 ส่วนใหญ่มีเงินเดือนน้อยกว่า 20,000 หรือ 20,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 และส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความคิดเห็นของข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ข้าราชการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ความคิดเห็นของข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ สำหรับความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์การความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์การ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่อยู่ใน 3) ความผูกพันต่อองค์การ ตามความคิดเห็นของข้าราชการอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การ ข้าราชการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน 1 โดยการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีสถานสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 3 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ ความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน

5.2.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

1. ความมีอิสระในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าความมีอิสระในการทำงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545 : 45) พบว่า ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน จากการศึกษา พบว่าความมีเอกลักษณ์ของงานของพนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง ก่อนข้างสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551 : 51) ที่พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ในระดับสูง

3. ความสำคัญของงาน จากการศึกษาพบว่า ความสำคัญของงานของข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไล ทองทวี (2544 : 48) ที่พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานด้านงานมีความสำคัญอยู่ในระดับสูง

4. การมีส่วนร่วมในการบริหาร จากผลการศึกษา พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหาร ข้าราชการมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของสุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547 : 52) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545 : 45) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูง

5.2.1.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

1. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จากผลการศึกษา พบว่าความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ข้าราชการมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งผลงานวิจัยของเนือทิพย์ นวมถนอม (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

2. ความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กร จากผลการศึกษา พบว่าความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กรข้าราชการมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547 : 45) ที่พบว่า ความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ วิไล ทองทวี (2544 : 48) ที่พบว่า ความรู้สึกน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก

3. ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร จากผลการศึกษา พบว่าความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ข้าราชการมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547 : 45) ที่พบว่า ความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียงขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547 : 45) ที่พบว่า ความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เห็นด้วยกับ ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg เป็นปัจจัยจูงใจ เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และทฤษฎีจูงใจ ERS ของ Alderfer คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ ทางสังคม โดยมีความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายเชิงมนุษยสัมพันธ์ สำหรับองค์กรคือ ความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความอยากมีมิตรภาพกับบุคคลทั่วไป

5.2.1.3 ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์การ จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัย จูาปะณี จุลินทร (2550 : 77) ที่พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัย จูาปะณี จุลินทร (2550 : 78) ที่พบว่า ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับสูง

3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การ จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัย จูาปะณี จุลินทร (2550 : 78) ที่พบว่า ปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง

5.2.2 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เพศชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิงในทุกด้าน สามารถอธิบายได้ว่า เพศชายมีความคิดเห็นว่าการทำงานที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากลักษณะงานที่ทำแตกต่างกันตามแต่ละตำแหน่ง

ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัย ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549 : 78) ที่พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

2. ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการไม่ว่าอายุน้อยหรืออายุมากมีความรู้สึกเดียวกัน คือ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง มีความมั่นคง ส่วนหนึ่งมาจากความคิดที่ว่าหากมีอายุมากแล้วถ้าลาออกจากงานหางานทำได้ยากหรือพนักงานที่มีอายุน้อยอาจจะมีความคิดว่าหากลาออกจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง แล้วอาจจะมีโอกาสสอบเข้าราชการได้ยาก สอดคล้องกับผลการวิจัย ของพงศกร เผ่าโรจนกร (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการเป็นงานที่มั่นคงทำให้ข้าราชการไม่โยกโยกย้ายไม่ไหน สอดคล้องกับผลการวิจัย พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

4. ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า อาจเนื่องมาจากข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงโดยนำความรู้ความสามารถจากการศึกษามานำมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยแต่มีประสบการณ์สูง รวมทั้งชำนาญแลความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนภา แทนศิริ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป มีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้ข้าราชการพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานให้กับองค์กร ส่วนข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าอาจมองเห็น โอการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551 : 54) ระยะเวลาในการปฏิบัติที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

6. ข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญทำให้พนักงานทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานให้กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับเงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

7. ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารมีโอกาสก้าวหน้า มีความเป็นอิสระในการทำงาน กำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจนมี โอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ โดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าพนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1. ความมีอิสระในการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ได้แสดงความคิดเห็นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ที่จะทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ตนรับผิดชอบ ทুমเทกำลังใจ และกำลังกายให้กับงานจนประสบความสำเร็จอันจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและเต็มใจทำงานให้กับองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือออกจากองค์กรไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงนุช กลัดทอง (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความมีอิสระในงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. ความสำคัญของงาน จากการศึกษาพบว่า ความสำคัญของงานของข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไล ทองทวี (2544 : 48) ที่พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานด้านงานมีความสำคัญอยู่ในระดับสูง

3. ความสำคัญของงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายนำไปปฏิบัตินั้นมีความสำคัญต่อองค์กรต้องใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จนทำให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงนุช กลัดทอง (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความสำคัญของลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547 : 45) ที่พบว่า ความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เห็นด้วยกับ ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg เป็นปัจจัยจูงใจ เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และทฤษฎีจูงใจ ERS ของ Alderfer คือความต้องการมีความสัมพันธ์ ทางสังคม โดยมีความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายเชิงมนุษยสัมพันธ์ สำหรับองค์กรคือ ความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความอยาก มีมิตรภาพกับบุคคลทั่วไป

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน

1. ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จากผลการวิจัย พบว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจาก พนักงานรู้สึกที่ตนเองได้รับความไว้วางใจจนเป็นที่ยอมรับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา จะมีผลทำให้ตนเองเกิดความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในองค์กรอันจะส่งผลให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทที่ร่างกาย แรงใจที่จะทำงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของเนื่อทิพย์ นวมถนอม (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

2. ความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กร จากผลการวิจัย พบว่า ความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากข้าราชการรู้สึกที่ตนเองทำงานอยู่กับองค์กรที่มีความมั่นคง โอกาสก้าวหน้า มีผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นที่พึงพอใจในขณะที่ทำงานให้กับองค์กร หรือเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นข้าราชการแล้ว ฉะนั้นจึงควรสร้างความไว้วางใจให้พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาอาศัยได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนื่อทิพย์ นวมถนอม (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความรู้สึกพึงพิงได้ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร จากผลการวิจัย พบว่า ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากหน่วยงานเป็นองค์กรที่รู้จักมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป สอดคล้อง

กับความพึงพอใจของพนักงานที่จะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรทั้งในด้านการยอมรับจากพนักงานและสังคมทั่วไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวรรณ อยู่คง (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้บรรยากาศขององค์กรมีความสามัคคี มีความร่วมมือ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นมีการทำงานเป็นทีม การยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวรรณ อยู่คง (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานจากการวิจัย

5.3.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

1. ความมีอิสระในการทำงาน ควรให้พนักงานมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ และควรให้พนักงานได้มีโอกาสกำหนดวิธีการทำงาน และมีการทำงานในลักษณะกระจายอำนาจ ทำให้ข้าราชการสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยอิสระจะทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน ควรให้มีการปรับปรุง วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ความคล่องตัวที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน จะทำให้ข้าราชการมีกำลังใจเกิดความภาคภูมิใจและกระตือรือร้นที่ทำงาน

3. ความสำคัญของงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจ สอบถาม และติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกคนอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงาน ช่วยแก้ปัญหาให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานได้ ทำให้ข้าราชการเห็นว่างานในหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติ ตามผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนพนักงาน และมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นการสร้างแรงจูงใจที่จะให้พนักงานมีความตั้งใจและสนใจทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ

4. การมีส่วนร่วมในการบริหาร ควรให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย ขอบเขตของงาน ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมกันหาแนวทางป้องกัน และแก้ไขปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการมอบหมายงานของคนในการองค์กร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความเข้าใจกับปัญหาที่เกิดขึ้นและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อการตอบสนองความต้องการของข้าราชการ นับว่าเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่ การพัฒนาองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุด การมีส่วนร่วมของคน ในองค์กรจะอยู่ในขั้นตอนใดๆ จะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ข้อจำกัดของ องค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์ เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นอาจจะ แตกต่างกันไปตามแต่ละหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

5.3.1.2 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญ กับพนักงานด้วยการให้เกียรติ การยอมรับว่าพนักงานทุกคนมีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กรด้วย ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ให้โอกาสร่วมในการตัดสินใจกำหนดแนวทางในการทำงาน ทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีส่วนร่วมที่ทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้ ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

2. ความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรให้ผลประโยชน์ที่คุ้มค่ากับการ ที่ข้าราชการทำงานที่ได้ทุ่มเทให้กับองค์กรให้ปัจจัยสนับสนุนเพียงพอในการปฏิบัติงานช่วย แก้ปัญหาความเดือดร้อนให้กับพนักงานเท่าที่จะทำได้ และให้ความสนใจดูแลพนักงานที่ เกษียณอายุ จะทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี ข้าราชการมี ความรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรยังดูแลเอาใจใส่ไม่ทอดทิ้งเป็นการจูงใจให้ข้าราชการคงทำงานอยู่กับองค์กร ต่อไปจนกว่าจะพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ

3. ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง มีความมั่นคง ได้รับความเชื่อถือเป็นที่ยอมรับของ บุคคลทั่วไป และเป็นองค์กรที่บุคคลภายนอกองค์กรสนใจเข้าร่วมทำงาน ทำให้ข้าราชการรู้สึก ภาคภูมิใจที่ทำงานอยู่กับสำนักงาน ป.ป.ส.

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความร่วมมือในการทำงานและแก้ไขปัญหาในการทำงานนั้น เป็นปัจจัยที่ ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานน่าอยู่ ทำให้ข้าราชการความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแน่นแฟ้นมากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2546). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : เทพนิมิตรการพิมพ์.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักส์.
- มณีมัย รัตนมณีและอนันต์. (2536). การลาออกของข้าราชการ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ชรรมสาร.
- อรุณี รักธรรม. (2540). หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช.

เอกสารอื่นๆ

- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิง เดนเกิน จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนลวรรณ ดิสมศักดิ์. (2548). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แพรคติก้า จำกัด. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัดดา สัจพันโรจน์. (2545). บรรยาองค์การและความผูกพันต่อองค์กร ในทรนณะของพนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจิเนียริง คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม
ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิทยานิพนธ์

กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และ
พนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฐาปะณี จุลินทร. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด
พิจิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

นารี หมุ่มมาก. (2547). ความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม
ธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

เนื่อทิพย์ นวมถนอม. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการนิตินกรมพัฒนาและ
ส่งเสริมพลังงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รุ่งนภา แทนศิริ. (2546). ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษากรมพัฒนาธุรกิจการค้า. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรพันธ์ เศรษฐแสง. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วิไล ทองทวี. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพระ
บรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ศิริพงษ์ อินทรวดี. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์กรผู้ว่าจ้าง :
ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ บัวผิวคำ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียน
ประถมสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- อรวรรณ อยู่คง. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์
สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2554) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.
๒๕๕๔. สืบค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2554, จาก <http://www.oncb.go.th/>



ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา

ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง ซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษา และสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการแสวงหาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนกลาง ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จะไม่มีผลเสียหายต่อท่านผู้ตอบแต่ประการใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1	คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 2	คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน	จำนวน 20 ข้อ
ส่วนที่ 3	คำถามเกี่ยวกับปัจจัยประสภารณ์ในการทำงาน	จำนวน 20 ข้อ
ส่วนที่ 4	คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน 15 ข้อ
ส่วนที่ 5	ข้อเสนอแนะ	

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() 1. หญิง

() 2. ชาย

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 30 ปีหรือ 30 ปี

() 2. 31 – 40 ปี

() 3. 41 – 50 ปี

() 4. 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หม้ายหรือหย่าร้าง

4. ระดับศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ สำนักงาน ป.ป.ส. (นับตั้งแต่เริ่มบรรจุ)

() 1. น้อยกว่า 10 ปีหรือ 10 ปี

() 2. 11 – 20 ปี

() 3. 21 – 30 ปี

() 4. 30 ปีขึ้นไป

6. ประเภทตำแหน่ง

() 1. ประเภทตำแหน่งบริหาร

() 2. ประเภทตำแหน่งอำนวยการ

() 3. ประเภทตำแหน่งวิชาการ

() 4. ประเภทตำแหน่งทั่วไป

7. อัตราเงินเดือน

() 1. น้อยกว่า 20,000 บาทหรือ 20,000 บาท

() 2. 20,001 - 30,000 บาท

() 3. 30,001 - 40,000 บาท

() 4. 40,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ท่านมีความคิดเห็น ปัจจัยด้านลักษณะงานในระดับใด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความมีอิสระในการทำงาน					
1. การทำงานภายในองค์กรของท่านเป็น การทำงานในลักษณะของการกระจาย อำนาจ					
2. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานใน หน้าที่ของตนเอง					
3. ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่อย่าง เพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
4. ผู้บังคับบัญชามีวิธีการควบคุมดูแลการ ทำงานของท่านโดยไม่ทำให้ท่านรู้สึกอึด อัด					
5. ท่านมีโอกาเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
6. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามี ลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานได้					
7. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบ ของท่านได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำ จากผู้อื่น					
8. งานในความรับผิดชอบของท่านมี ขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและ ชัดเจน					
9. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มใน การปฏิบัติหน้าที่					

ท่านมีความคิดเห็น ปัจจัยด้านลักษณะงานในระดับใด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10. งานที่ท่านทำมีผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน					
ความสำคัญของงาน					
11. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่ องค์การให้ความสำคัญ					
12. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นตรงตามภารกิจ ในตำแหน่งงานของท่าน					
13. งานที่ท่านรับผิดชอบผู้บังคับบัญชาให้ ความสนใจ					
14. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ เกี่ยวกับ ยาเสพติด					
15. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่ การพัฒนาองค์การของท่าน					
การมีส่วนร่วมในการบริหาร					
16. องค์การเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง ความคิดเห็นเพื่อกำหนดเป้าหมายการ ทำงานของหน่วยงาน					
17. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขต ของงานและการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน					
18. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ อธิบายเหตุผลในการทำงาน					
19. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของ ท่าน					
20. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหา ร่วมกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ท่านมีความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานในระดับใด	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร					
1. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อ สำนักงาน ป.ป.ส.					
2. ท่านมักมีโอกาสร่วมในการตัดสินใจกำหนดแนวทางในการทำงาน					
3. เพื่อนร่วมงานมักขอความคิดเห็นจากท่านเสมอ					
4. ท่านรู้สึกว่าท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
5. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
ความรู้สึกรับพึงพาได้ต่อองค์กร					
6. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ ค้ำค้ำกับความอดทนที่ได้อุทิศให้องค์กร					
7. นับตั้งแต่ท่านทำงานกับองค์กรท่านได้รับประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเหมาะสม					
8. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ					
9. องค์กรของท่านให้สวัสดิการกับบุคลากรทุกระดับในองค์กรอย่างเท่าเทียม					

ท่านมีความคิดเห็นปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงานในระดับใด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10. ท่านมีความรู้สึกว่างค์การมี สวัสดิการท่านหลังจากที่ท่านได้ เกษียณอายุ					
ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร					
11. องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือ จากประชาชนทั่วไป					
12. การทำงานในองค์กรของท่านทำให้ ท่านรู้สึกมั่นคง					
13. ชื่อเสียงขององค์กรของท่านเป็นที่ ยอมรับจากองค์กรอื่น					
14. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่าน ปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้					
15. องค์กรนี้เป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคล ภายนอกในการเข้าร่วมงาน					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
16. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน ร่วมงาน					
17. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
18. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ลูกน้อง พัฒนาตัวเองเพื่อความก้าวหน้า					
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความ ใส่ใจแก่ลูกน้อง					
20. ผู้บังคับบัญชาร่วมมือกับท่านเพื่อ แก้ปัญหาการทำงานให้ดีขึ้น					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร					
1. ท่าน(มักจะ)เห็นด้วยกับนโยบายของ องค์กร					
2. ท่านเชื่อมั่นว่าการบริหารของ องค์กรนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้					
3. องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีการ ทำงานเป็นที่ยอมรับในการทำงานของ องค์กรอื่น					
4. ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงาน กับองค์กรนี้					
5. ท่านมักพูดกับผู้อื่นว่าองค์กรของท่าน นั้นดีเป็นสถานที่นำทำงาน					
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
6. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่าจะ ได้รับมอบหมายงานซึ่งไม่ได้อยู่ในความ รับผิดชอบของท่าน					
7. ท่านพร้อมทำงานให้กับองค์กรตลอดเวลา เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง					
8. ท่านทำงานด้วยความรอบคอบทุกครั้ง เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด					
9. ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยไม่ต้องให้องค์กรสนับสนุน					
10. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของ องค์กรเสมอ					

ความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร					
11. ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร					
12. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับ องค์กรนี้					
13. เป็นการตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงาน กับองค์กรนี้					
14. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ ตลอดไป					
15. ท่านไม่คิดจะลาออกแม้ว่าองค์กรอื่น จะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ

นางสาวณัฐติมา สิริโฬพารกุล

ประวัติการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามยาเสพติด