

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกัน
และปราบปรามการฟอกเงิน
FACTORS INFLUENCING ORGANIZATION COMMITMENT OF EMPLOYEES
IN ANTI – MONEY LAUNDERING OFFICE

รจเรช ภิระบรรณ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Rodjaret Phirabun
Email : mew_polymind@hotmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management,
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัจจัยทรัพยากรงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.985 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.929 และผ่านการวิเคราะห์การหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วย Factor Analysis ผลจากการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยทรัพยากรงาน ด้านการได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

คำสำคัญ: ปัจจัย,ความผูกพันต่อองค์กร,เจ้าหน้าที่

Abstract

The study aimed to (1) study the organization commitment of employees in Anti – Money Laundering Office, (2) study the organization commitment of employees in Anti – Money Laundering Office classified by personal factors, and (3) identify the factors of work resources affecting the organization commitment of employees in Anti – Money Laundering Office. A purposive selection was used to recruit 400 employees of Anti – Money Laundering Office by convenience sampling. The instrument for data collection was an integrated questionnaire with a content validity of 0.985, a reliability of 0.929 and analyzing through the construct validity with factor analysis. The results of the research showed that Anti – Money Laundering Office employees who have a significant difference in age, years of services and job levels affecting on the organization commitment levels. In addition, the others factor such as receiving attention from a supervisor and getting more opportunities for learning and developing themselves also have a positive impact on employees' commitment.

Keywords: Factors, organization commitment, employees

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนล้วนต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือบรรลุตามภารกิจหน้าที่ ซึ่งการที่องค์กรจะมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่ช่วยขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน โดยการที่องค์กรจะสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้คงอยู่และมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งองค์กรจะต้องมีปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีการสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นมีโอกาสในการเจริญเติบโต เนื่องจากปัจจุบันมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ทำให้สามารถทำงานที่หลากหลายได้มากขึ้น จึงมีการโยกย้ายงานของพนักงานมากขึ้น

ทรัพยากรงานเป็นสิ่งที่ถูกนำมาศึกษาบ่อยที่สุดเกี่ยวกับการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการที่พนักงานมีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการทำงาน สามารถควบคุมการทำงานของตนเองได้ ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Park, Kim, Park, และ Lim, 2018) นอกจากนี้ยังพบว่า การได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการได้รับโอกาสในการทำงานและใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ก็เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน (Burney, 2011) ซึ่งสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหน้าที่ในการวางหลักเกณฑ์

และดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน รวมทั้งยึด อยัด ทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการฟอกเงิน (สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน, 2559) ซึ่งในปัจจุบัน ภารกิจของสำนักงานมีจำนวนค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการสืบสวนสอบสวนต้องทำงานหนัก ทำงานภายใต้สภาวะและพื้นที่ที่มีความเสี่ยง รวมทั้งเผชิญกับกลุ่มผู้มีอิทธิพลในหลากหลายรูปแบบ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการสืบสวนสอบสวนที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงาน ก็ต้องปฏิบัติงานสนับสนุนด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยให้ภารกิจด้านการสืบสวนสอบสวน ดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินทันตามระยะเวลาที่กำหนด

จากลักษณะงานตามภารกิจหน้าที่ที่เจ้าหน้าที่ต้องทำงานหนัก ทำงานภายใต้สภาวะที่มีความกดดัน มีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ในขณะที่ได้รับค่าตอบแทนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในองค์กร เอกชน แต่เจ้าหน้าที่ยังคงทำงานให้กับสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน นำไปสู่การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทรัพยากรงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ได้ทำการเลือกกลุ่มประชากรทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณของ Cohen (1977) และ ใช้โปรแกรม G*Power ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 352 คน แต่เพื่อความเหมาะสมในการทำวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็นจำนวน 400 คน
3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่แตกต่างกัน น่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทรัพยากรงาน น่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
2. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยทรัพยากรงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

การทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกในเชิงบวกหรืออารมณ์ของพนักงานที่มีต่องานหรือองค์กร โดยพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพัน จะมีความรู้สึกกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงตนเองกับกิจกรรมการทำงาน รู้สึกว่างานของตนเองเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในนามองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในองค์กร (Sarkisian, et al., 2011) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กร คือ Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการมีพลังงานในระดับสูง การมีความยืดหยุ่น ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน 2) ความทุ่มเทอุทิศ เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับการรับรู้ถึงความสำคัญจากงาน ความภูมิใจในงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการมีความสุขในการทำงาน และมีความยากลำบากในการแยกตัวเองออกจากงาน (Schaufeli & Bakker, 2004)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคลากรแต่ละคน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกแตกต่างกันนี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล (วชิรวรร, 2558) รวมทั้งการศึกษาของ Konya และคณะ พบว่า

จำนวนปีที่ทำงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Konya, Matic, & Pavlovic, 2016)

ปัจจัยทรัพยากรงาน

ทรัพยากรงานเป็นสิ่งที่ถูกนำมาศึกษาบ่อยที่สุดว่าเป็นตัวที่ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่าทรัพยากรงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและการที่มีความใกล้ชิดกับผู้นำ การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน และแบบอย่างพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ เช่น การเป็นต้นแบบ การสร้างแรงบันดาลใจ และการแสดงวิสัยทัศน์ที่มีความท้าทายเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้กำลังใจและส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าความมีอิสระในการทำงาน โอกาสในการเรียนรู้ และระบบงานที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นทรัพยากรงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร (Park, Kim, Park, และ Lim, 2018) รวมทั้ง Burney ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทดสอบทรัพยากรงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ทำงานภายในประเทศนิวซีแลนด์ โดยทำการศึกษาปัจจัยทรัพยากรงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และด้านการใช้ทักษะที่หลากหลาย และความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ผลจากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Burney, 2011)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
- ปัจจัยทรัพยากรงาน ได้แก่ ด้านความมีอิสระและควบคุมการทำงาน ด้านการได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน ด้านการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านโอกาสในการเข้าร่วมงานและการใช้ทักษะที่หลากหลาย

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) โดยมีการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2562

ประชากร เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จำนวน 698 คน และมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้โดยใช้การคำนวณของ Cohen (1977) และใช้โปรแกรม GPower ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 352 คน แต่เพื่อความเหมาะสมในการทำวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็นจำนวน 400 คน และผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทรัพยากรงาน 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามลักษณะปลายปิด แบบประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) จนถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน) จำนวน 22 ข้อ โดยปัจจัยทรัพยากรงาน วัดจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอิสระและควบคุมการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านการได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน จำนวน 3 ข้อ ด้านการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จำนวน 2 ข้อ และด้านโอกาสในการเข้าร่วมงานและการใช้ทักษะที่หลากหลาย จำนวน 2 ข้อ ส่วนความผูกพันต่อองค์กร วัดจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น จำนวน 3 ข้อ ด้านความทุ่มเทอุทิศ จำนวน 3 ข้อ และด้านความจดจ่อใส่ใจ จำนวน 3 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละและค่าความถี่กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายคุณลักษณะกับตัวแปรที่มีระดับการวัด

เชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยทรัพยากรงาน และความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดยจำแนกตามเพศ ใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดยจำแนกตามอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ใช้สถิติการทดสอบแบบ One-way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยทรัพยากรงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis และผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์การหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วย Factor Analysis

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 35 – 55 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นข้าราชการ โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทรัพยากรงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 และมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความทุ่มเทอุทิศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทรัพยากรงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พบว่า ปัจจัยทรัพยากรงานด้านการได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำให้ตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ได้ร้อยละ 47.1 หรือมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 47.1 และมีค่าความคาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.52

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยทรัพยากรงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งผลจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Park และคณะ ที่ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ โดยปัจจัยทั้ง 3 ประการเป็นปัจจัยที่นำมาใช้ทำนายทัศนคติและประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rotich และคณะ ที่ได้ศึกษาผลของปัจจัยทางด้านประชากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของหน่วยงานของรัฐในประเทศเคนย่า ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า อายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของของ Konya และคณะ ที่พบว่าพนักงานที่มีจำนวนปีที่ทำงานที่สูงขึ้น จะมีความมุ่งมั่นในการทำงานต่อองค์กรที่สูงขึ้น เนื่องจาก ประสบการณ์ที่ยาวนานและการศึกษาช่วยทำให้พนักงานเข้าใจและยอมรับคุณค่าขององค์กร มีการประสานคุณค่าขององค์กรและคุณค่าของตนเองเข้าด้วยกัน และสอดคล้องกับผลวิจัยของ Boikanyo และ Heyns ที่ได้ศึกษาผลของความผูกพันต่อองค์กรต่อคุณภาพโดยรวมของแนวทางการจัดการในองค์กรปิโตรเคมี ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า จำนวนปีที่ทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมจิตร์ จันทร์เพ็ญ ที่ได้ศึกษาพบว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

ในขณะที่ปัจจัยทรัพยากรงานด้านการได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งปัจจัยทรัพยากรงานด้านการได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Burney ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทดสอบทรัพยากรงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ทำงานภายในประเทศนิวซีแลนด์ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยทรัพยากรงานด้านการได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Korsakiene และคณะ ที่พบว่าความต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานผู้สูงอายุในเมืองวิลนิอุส ประเทศลิทัวเนีย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ สำนักงานควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรม การฝึกอบรม และภาระงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับช่วงอายุของเจ้าหน้าที่ ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานใหม่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะช่วยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และนำพาองค์กรไปสู่การเจริญเติบโต บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความภาคภูมิใจในการที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้

พนักงานราชการ ลูกจ้าง มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร และมีการจัดทำแผน อัตรากำลัง กรอบวงเงินงบประมาณที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้าง

2. ปัจจัยด้านทรัพยากรงาน ควรให้หัวหน้างานแจ้งวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และควรให้หัวหน้างานตระหนักถึงความสำคัญ ในการเอาใจใส่ดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งควรให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมทั้งทฤษฎีและปฏิบัติให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ปัจจัยทรัพยากรงาน ด้านการได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมากที่สุด ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร จึงควรเน้นด้านการได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจจะมึผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เช่น ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น และควรศึกษาในองค์กรอื่น ๆ เพิ่มเติมทั้งหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงาน ภาคเอกชน รวมทั้งควรมีการศึกษาโดยวิธีการอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก นอกจากนี้ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ทำให้อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

วชิรวีชร งามละม่อม. (2558). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.

[ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก

http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html

สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). *การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน. (2559). เกี่ยวกับสำนักงาน ปปง.

[ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก www.amlo.go.th/index.php/th/#

Boikanyo, D., & Heyns, M. (2019). The effect of work engagement on total quality management practices in a petrochemical organisation. *South African Journal of Economic and Management Sciences.*

- Burney, M. R. (2011). Testing the Job Demands-Resources Model of Work Engagement with a sample of Corrections Officers working within New Zealand. *A Thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Arts in Psychology at Massey University, Wellington, New Zealand.*
- Cohen, J. (1977). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. Rev ed.* New York : Academic Press.
- Konya, V., Matic, D., & Pavlovic, J. (2016). The Influence of Demographics, Job Characteristics and Characteristics of Organizations on Employee Commitment. *Acta Polytechnica Hungarica Vol. 13, No. 3, 119-138.*
- Korsakiene, R., Raisiene, A. G., & Buzavaite, M. (2017). Work Engagement of Older Employees : Do Employee and Work-Related Factor Matter? *Economics and Sociology, Vol. 4, No. 4, 151-161.*
- Park, S., Kim, J., Park, J., & Lim, D. (2018). Work Engagement in Nonprofit Organizations : A Conceptual Model. *Human Resource Development Review 17 (1), 5-33.*
- Rotich, R. K., Cheruiyot, T. K., & Korir, M. K. (2016). Effects of Demographics on the Relationship between Optimism and Work Engagement among Employees of State Agencies in Kenya. *Journal of Resources Development and Management ISSN 2422-8397*
An international Peer-reviewd Journal Vol.18, 32-42.
- Sarkisian, N., Pitt-Catsoupes, M., Bhate, R., Lee, J., Carapinha, R., & Minnich, C. (2011). *Effects of Country and Age on Work Engagement, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees in the United States.* Boston: Boston : Boston College.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale.* Utrecht/Valencia: Utrecht : Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.