

แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรภาคประชาสังคม

กรณีศึกษา เครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย

Work Motivation and Organizational Commitment in the Civil Society Sector

A Case Study of the THAI DRUG USERS' NETWORK

ณัฐรดา มายูร

Natrada Mayoon

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย จำนวน 110 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ Quota Sampling และ Simple Random Sampling ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็นเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้อ้อมวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่ระดับ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.696) (2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.770) (3) แรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย ในภาพรวม $R^2 = 0.573$ เมื่อพิจารณาทางด้าน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัย ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง และด้านความต้องการขั้นสูงสุด มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, องค์กรภาคประชาสังคม

Abstract

This research aimed to (1) study the work motivation of personnel in the civil society organization, the Thai Drug Users Network; (2) study the organizational commitment of personnel

in the civil society organization, the Thai Drug Users Network; and (3) study the motivation of personnel that affects organizational commitment in the civil society organization, the Thai Drug Users Network. A quantitative research design was used. The sample group consisted of 110 personnel from the civil society organization, the Thai Drug Users Network, selected using Quota Sampling and Simple Random Sampling based on probability. Data were collected using questionnaires and analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including mean between variables, analysis of variance, simple regression analysis, and multiple regression analysis. There was a statistical significance level at the 0.05 level.

The research results according to the objectives found that (1) the overall work motivation of personnel in the civil society organization, the drug user network in Thailand, was at a high level ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.696), (2) the overall organizational commitment of personnel in the civil society organization, the drug user network in Thailand, was at a high level ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.770), and (3) the motivation of personnel that affected organizational commitment in the civil society organization, the drug user network in Thailand, was $R^2 = 0.573$ overall. When considering each aspect, basic physiological needs, safety needs, need for recognition, and superlative needs had a statistical significance level at the 0.05 level in organizational commitment to the civil society organization, case study, the drug user network in Thailand.

Keywords: work motivation, organizational commitment, civil society organization

ความเป็นมาและความสำคัญ

เครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย เป็นองค์กรภาคประชาสังคมที่เป็นผู้นำการทำงานด้านสุขภาพและสิทธิเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต มีวัตถุประสงค์เพื่อ ส่งเสริมให้ได้รับข้อมูลข่าวสารและบริการด้านสุขภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม สร้างความตระหนักและการยอมรับต่อการทำงานด้านการลดอันตราย ควบคู่กับการป้องกันการแพร่ระบาดและลดผลกระทบด้านสุขภาพ ลดการตีตราและการละเมิดสิทธิ อีกทั้งสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ พร้อมพัฒนาศักยภาพเครือข่ายให้เข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

รายงานของกระทรวงสาธารณสุข 2568 ระบุว่า ประเทศไทยมีผู้ติดเชื้อเอชไอวีรายใหม่จำนวน 13,357 ราย ส่งผลให้ยอดผู้ติดเชื้อสะสมสูงถึง 547,556 ราย ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนถึงข้อจำกัดในการให้ความรู้ ความตระหนักด้านการป้องกัน ตลอดจนการเข้าถึงบริการสุขภาพทางเพศ(กระทรวงสาธารณสุข, 2568) ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการศึกษาและแก้ไขอย่างเป็นระบบและเร่งด่วน โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรที่มีพฤติกรรมสูงมากต่อการติดเชื้อเอชไอวี ผู้ติดเชื้อรายใหม่กระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ แต่สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการดำเนินงานด้าน Harm Reduction ขององค์กรภาคประชาสังคมต้องเผชิญ

ทั้งความท้าทายด้านทรัพยากร บุคลากร และข้อจำกัดของงบประมาณที่มักได้รับการสนับสนุนในลักษณะโครงการระยะสั้น ความไม่มั่นคง อาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรในการทำงาน อย่างไรก็ตาม การสร้างแรงจูงใจภายในองค์กรยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมุ่งมั่นในการทำงาน โดยทฤษฎีแรงจูงใจ 5 ชั้นของ Maslow ที่ชี้ให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์ หากบุคลากรได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมก็จะสามารถคงอยู่ในการทำงานได้แม้เผชิญข้อจำกัด ขณะเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญ อันจะช่วยให้อุปสรรคพร้อมทุ่มเทร่างกายและแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้านการลดอันตรายจากยาเสพติดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การศึกษาประเด็น แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรภาคประชาสังคม กรณีศึกษา เครือข่ายผู้ช่วยประเทศไทย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความต่อเนื่องและความเข้มแข็งของการดำเนินงานด้านการลดอันตราย การศึกษาในครั้งนี้จะช่วยชี้ให้เห็นถึงระดับแรงจูงใจและรูปแบบความผูกพันของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย คือ การเพิ่มความเข้าใจต่อกลไกที่ทำให้บุคลากรยังคงมุ่งมั่นในการทำงาน แม้ต้องเผชิญข้อจำกัดของงบประมาณระยะสั้น ตลอดจนการสร้างแนวทางสนับสนุนแรงจูงใจและความผูกพันที่เหมาะสมเพื่อให้องค์กรภาคประชาสังคมสามารถรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ได้อย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช่วยประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช่วยประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช่วยประเทศไทย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมของเครือข่ายผู้ช่วยประเทศไทย
2. ขอบเขตด้านประชากร บุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช่วยประเทศไทยทั้งหมด
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ องค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช่วยประเทศไทย ครอบคลุมหลายจังหวัดในภาคเหนือและภาคใต้
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนของระเบียบวิธีวิจัย โดยใช้เวลาศึกษาระหว่างเดือนสิงหาคม - ธันวาคม 2568

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมาสโลว์

แนวคิดของ Maslow กล่าวว่า มนุษย์ทุกคน มีความต้องการและความต้องการนี้จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนอง แล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกไม่มีที่สิ้นสุด โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ตามลำดับชั้น ดังนี้ (ฐิตาภัทร ทุกุมมา, 2563, หน้า 14)

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ในความต้องการขั้นแรกนี้ถ้าเป็นองค์กรหรือหน่วยงานจะตอบสนองความต้องการโดยการจ่ายค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา หรือสวัสดิการที่เหมาะสมรวมถึงถ้าองค์กรหรือหน่วยงานต้องมียูนิฟอร์มหรือ เครื่องแบบในการทำงานก็ต้องจัดหาให้พนักงาน รวมถึงสถานที่ในการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety Needs) ถ้าเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย คือความต้องการที่จะรอดจากภัยอันตรายทั้งปวงต่อชีวิต มีความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย องค์กรหรือหน่วยงานควรมีการให้สวัสดิการในเรื่องความต้องการด้านความปลอดภัย เช่น ประกันอุบัติเหตุสำหรับ สายงานที่ต้องเดินทางติดต่อกลูกค้า เป็นต้น ส่วนด้านความมั่นคง พนักงาน มีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน องค์กรหรือหน่วยงานต้องสร้างความมั่นคงให้กับพนักงาน ในการทำงาน เช่น การทำสัญญาจ้างงานที่แสดงรายละเอียดอย่างชัดเจน เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก และเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Need) มนุษย์ก็ยังมีความต้องการอย่างต่อเนื่อง ในขั้นนี้คือความต้องการเป็นที่รัก เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มสังคมที่อยู่ร่วมกัน ถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรจะหมายถึง การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร การได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทน ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสร้างความภูมิใจ และความมั่นใจให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วย ความมุ่งมั่น ตั้งใจ และพนักงานพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ การยอมรับจากสังคม (Self Esteem Need) ขั้นต่อมาในความต้องการของมนุษย์คือความต้องการ มีชื่อเสียง การสร้างความภูมิใจให้กับตนเอง และการยอมรับและชื่นชมจากสังคมที่อยู่ร่วมกัน ถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรควรมีการตอบสนองพนักงานในเรื่องของโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายหรือมีโอกาสที่สมควรในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะ ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับและนับถือตนเอง เห็นคุณค่าในตัวเอง

5. ความต้องการขั้นสูงสุดและการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Need) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนต้องการ ถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรสามารถตอบสนองในเรื่องการเจริญเติบโตในสายงานพนักงานทุกคนทุกตำแหน่งมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเป็นหัวหน้า ผู้ดูแลทีม ถือเป็นความสำเร็จขั้นสูงสุดของการเป็นพนักงานขาย เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันองค์กร

Allen and Meyer กล่าวว่าความผูกพันองค์กรคือสภาวะทางจิตของพนักงานที่ยึดมั่นให้อยู่กับองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเท และปกป้องทรัพย์สินขององค์กร รวมทั้งมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร โดยความผูกพันองค์กรมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (ชยา สายคติกรณ์, 2565 หน้า 4)

1.ด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากภายในส่วนบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กร

2.ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคลบนพื้นฐานของผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร และการลงทุนที่บุคคลได้ลงทุนให้กับองค์กรโดยแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมการทำงาน อย่างต่อเนื่องว่าบุคคลนั้นจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง

3.ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากบรรทัดฐานหรือค่านิยมของสังคม เพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มณีรัตน์ ทองอิน (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และวรรณภัสสร วงษ์สุวรรณ (2565) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติและแรงจูงใจต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในระบบราชการของบุคลากรกลุ่ม Generation Y ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงขององค์กร อาชีพและหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของตนเองแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ามาทำงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของบุคลากรกลุ่ม Generation Y แตกต่างกัน

มนชนก วงษ์วิจิตร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ คือ ปัจจัยจูงใจที่อยู่ในด้านความสำเร็จการทำงาน ปัจจัยจูงใจที่อยู่ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจูงที่อยู่ในด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ตามลำดับ ในส่วนของแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของทุกด้านคือปัจจัยค่าจูงที่อยู่ในด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสิริพัชร พร้อมพงษ์ (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่โดยผลการศึกษาพบว่าด้านการประเมินการรู้คิด ด้านเป้าหมายการปฏิบัติงาน และด้านคุณสมบัติของผู้บริหาร ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

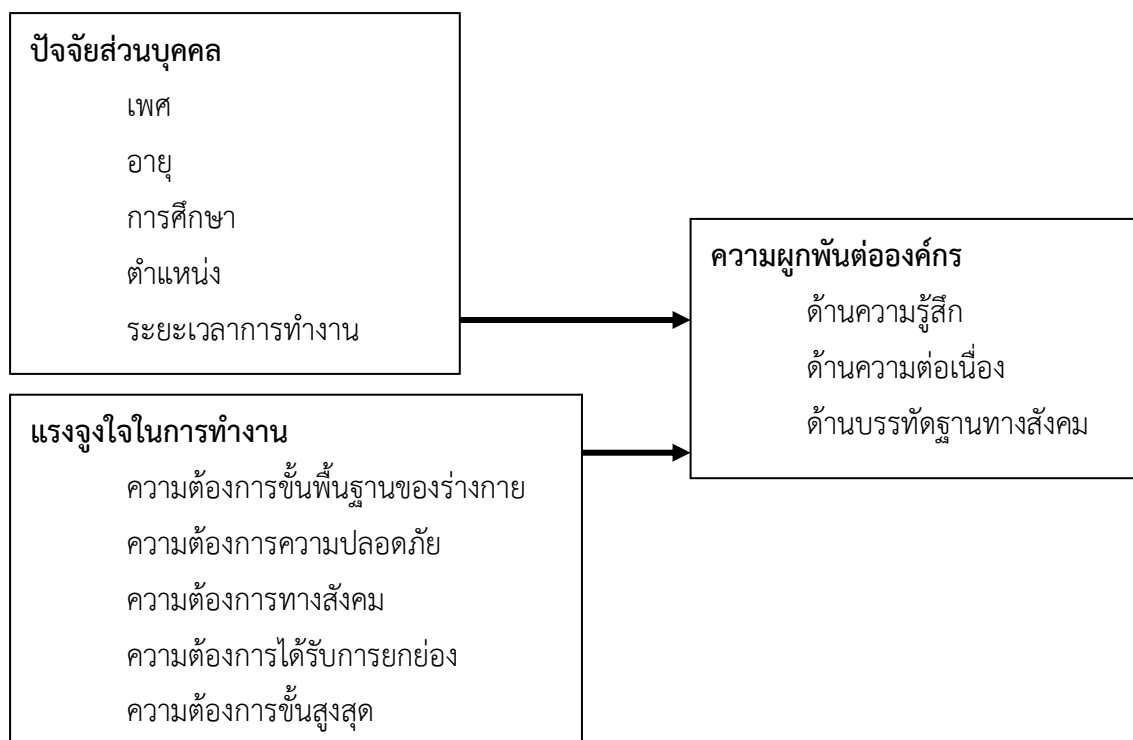
พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญ ด้านเป้าหมายการปฏิบัติงานและด้านคุณสมบัติของผู้บริหาร ล้วนมีส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญ เช่นกัน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอเสนอเนื้อหาระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย จำนวน 150 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย โดยใช้สูตรของ Taro Yamane มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และมีความคาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 110 คน

2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อทำการ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 คน แล้วนำข้อมูลมาทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ด้วยวิธีของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.924 - 0.975 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.70 ทุกค่า (Cronbach, 1951)

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามผ่าน Google Form จากบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช่วยประเทศไทย จำนวน 110 คน ผ่านช่องทางออนไลน์

4.การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วนหลัก คือ 1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ใช้เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การนำเสนอค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และข้อคำถามแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร นำเสนอโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) วิเคราะห์ความแปรปรวนการทดสอบแบบ (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกัน ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) และสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง ร้อยละ 50.0 ช่วงอายุระหว่าง 29 – 44 ปี ร้อยละ 58.2 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 62.7 ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ภาคสนาม ร้อยละ 69.1 ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ช่วง 1 ปีขึ้นไป – 3 ปี ร้อยละ 42.7

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ประกอบด้วยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร แสดงข้อมูล ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช่วยประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย	3.92	0.643	มาก
ด้านความต้องการความปลอดภัย	3.85	0.708	มาก
ด้านความต้องการทางสังคม	4.04	0.705	มาก
ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง	4.10	0.651	มาก
ด้านความต้องการขั้นสูงสุด	4.12	0.701	มาก
รวม	4.00	0.696	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.696) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านความต้องการขั้นสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$) เป็นลำดับแรก รองลงมาเป็น ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง ($\bar{X} = 4.10$) ด้านความต้องการทางสังคม ($\bar{X} = 4.04$) ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย ($\bar{X} = 3.92$) ด้านความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ด้านความรู้สึกรัก	4.13	0.779	มาก
ด้านความต่อเนื่อง	3.99	0.791	มาก
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.89	0.742	มาก
ภาพรวม	4.00	0.770	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.770) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X} = 4.13$) เป็นลำดับแรก รองลงมาเป็น ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.99$) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 3.89$)

การทดสอบสมมติฐานวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทยระหว่างการศึกษิต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	T-Test for equality of mean						ผลทดสอบ
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		t	Sig.	
	69 (N)		41 (N)				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านความรู้สึกรัก	4.38	0.608	3.71	0.861	4.73 ^a	<.001	แตกต่าง
ด้านความต่อเนื่อง	4.23	0.0769	3.57	0.853	4.64 ^a	<.001	แตกต่าง
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.10	0.0769	3.53	0.775	4.13	<.001	แตกต่าง
ภาพรวม	4.236	0.2539	3.603	0.829	5.556	<.001	แตกต่าง

หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่าการศึกษิต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	1.389	0.310	ไม่แตกต่าง
อายุ	2.363	0.101	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่ง	2.363	<.001*	แตกต่าง
ระยะเวลาการทำงาน	1.190	0.461	ไม่แตกต่าง

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 สรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย ตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน สมมติฐานในการวิจัยที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย

พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีสามารถอธิบายความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า Adjusted R Square (R²) = 0.552 อธิบายได้ว่า ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย เป็นผลมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ร้อยละ 55.2 ส่วนที่เหลืออีก 44.8 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่นที่ไม่ทราบได้ การทดสอบนัยสำคัญทางค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระที่มีกับตัวแปรตาม โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-Test) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า สมการที่สร้างขึ้นใช้ได้ และผลการทดสอบค่าที (t) พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 4 ด้าน แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถรวมกันอธิบายความสัมพันธ์ตัวแปรตามได้ดีและมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ได้แก่ ด้านความต้องการขั้นสูงสุด (Beta = 0.297) ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย (Beta = 0.261) ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง (Beta = 0.256) ด้านความต้องการความปลอดภัย (Beta = 0.229) ตามลำดับ

ดังนั้น สามารถนำค่าสถิติที่เกี่ยวข้องมาเขียนรายงานในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุได้ โดยในระบบสมการสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลเชิงบวกต่อตัวแปรตาม มีค่าคงที่ของสมการถดถอยเชิงพหุในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ 0.398 (B = 0.398) สามารถ เขียนเป็นสมการถดถอยเชิงพหุคูณได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.398 + 0.277X_1 + 0.221X_2 + 0.268X_4 + 0.289X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.261X_1 + 0.229X_2 + 0.256X_4 + 0.297X_5$$

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ Multiple linear Regression ของแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย รายด้าน ซึ่งเป็นการแสดงผลการทดสอบสมมติฐานย่อย

สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานย่อยได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย ในด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัย ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง ด้านความต้องการขั้นสูงสุด มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรพบว่า ด้านความต้องการขั้นสูงสุด มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง ด้านความต้องการความปลอดภัย ตามลำดับ และด้านความต้องการทางสังคม ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย

สรุปและอภิปราย

การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย และ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างการศึกษา คือ บุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทยจำนวน 110 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบ Quota Sampling เลือกเก็บข้อมูลจากบุคลากรตามสัดส่วนของจำนวนบุคลากรของแต่ละศูนย์ฯ แล้วใช้วิธีสุ่มแบบ Simple Random Sampling สุ่มบุคลากรจากรายชื่อ เป็นเครื่องมือในการเก็บในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อเครือข่ายผู้ช้ยาประเทศไทย แบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราอันตรภาค (Interval scale) และส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราอันตรภาค (Interval scale) และสถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ T-Test สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้ค่าสถิติ One-Way Analysis สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปร การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Tukey (equal variances) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Linear Regression) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระยะเวลาการทำงาน แตกต่าง ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานของเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย ที่เป็นองค์กรภาคประชาสังคมที่ทำงานด้วยอุดมการณ์ เป้าหมาย และการทำงานเพื่อส่วนรวม ทำให้ความผูกพันถูกขับเคลื่อนด้วยปัจจัยอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภัสสร วงษ์สุวรรณ (2565) ที่พบว่าเพศไม่ส่งผลต่อทัศนคติและแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการ และประสบการณ์การทำงานไม่ส่งผลต่อทัศนคติและแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงาน

ส่วนข้อมูลส่วนบุคคล การศึกษา และตำแหน่ง แตกต่างกันมีบุคลากรในองค์กรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย แตกต่างกัน เนื่องจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า เกิดความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือมีมุมมองต่อการยอมรับและค่านิยมขององค์กรที่แตกต่างกัน และความรู้สึกรับผิดชอบของตำแหน่งต่อภารกิจหลักที่รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตติยา ชินเดช (2564) ซึ่งพบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพัน/ประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า การสร้างและรักษาแรงจูงใจของบุคลากรเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการเสริมสร้างความผูกพันและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพของเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย องค์กรให้สามารถทำงานในองค์กรได้ และควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ เช่น การจัดสรรสวัสดิการพื้นฐาน เช่น ประกันสุขภาพและวันหยุดพักผ่อนมีเพียงพอ, การมอบหมายงานที่เหมาะสม, การเปิดโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยการสนับสนุนทางสังคมและการยอมรับ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีแนวโน้มอัตราการลาออกที่ต่ำ และมีความพึงพอใจที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจ เวลาในการปฏิบัติงานของเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิชัย จันทรศรีนวล (2567) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของข้าราชการกรมชลประทาน และยังคงสอดคล้องกับสุภาพ ดีไพโรและณัฐวุฒิ อันตระกูล (2566) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นม และยังคงสอดคล้องกับฐิตาภรณ์ ทูทุมมา (2563) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน สามารถ พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 2.1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ทำงานให้กับองค์กรภาคประชาสังคม ขับเคลื่อนการทำงานด้วยอุดมการณ์ ยังคงต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงชีวิต เช่นเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน เป็นต้น หากได้รับไม่เพียงพอ ก็จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงาน แต่หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และเป็นที่ยังพอใจต่อบุคลากร ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันและอยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ

มณีรัตน์ ทองโอน (2562) พบว่าแรงจูงใจด้าน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และวรรณภัสสร วงษ์สุวรรณ (2565) ที่ระบุว่าด้านเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีความสำคัญในระดับมากต่อการตัดสินใจทำงาน

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 2.2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย แสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกที่มั่นคงให้ตำแหน่งงาน การมีนโยบาย หรือมาตรการที่ชัดเจน แสดงถึงความปลอดภัยในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร จนรู้สึกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ จิตาภักดิ์ ทุฑุมมา (2563) ที่พบว่าด้านนโยบายการบริหารและความมั่นคงในงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ และสุภาพ ดีไพโรและณัฐวุฒิ อันตระกูล (2566) ที่ระบุว่าปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ซึ่งรวมถึงความมั่นคง ส่งผลต่อความผูกพัน

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 2.3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการทางสังคม ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย แสดงให้เห็นว่า บุคลากรขององค์กรไม่ได้มองว่าด้านความต้องการทางสังคม ในการเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างานจะก่อให้เกิดความผูกพันได้ อาจเป็นเพราะการทำงานขององค์กรภาคประชาสังคมเป็นการช่วยเหลือสังคม ขับเคลื่อนด้วยอุดมการณ์ จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 2.4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ได้รับการชื่นชม ประสบความสำเร็จ ในการได้ช่วยเหลือสังคม ทำให้เกิดภาคภูมิใจในตัวเอง เมื่อบุคลากรเกิดความมั่นใจในสิ่งที่ทำ จะทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับমনชนก วงษ์วิจิตร (2562) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยหลักในการปฏิบัติงาน และมณีรัตน์ ทองโอน (2562) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อความผูกพัน

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 2.5 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการขั้นสูงสุด มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภาคประชาสังคมเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทย แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ การได้ทำงานที่ท้าทาย และการได้พัฒนาตนเองตามอุดมการณ์ของเครือข่าย เป็นปัจจัยระดับสูงสุดที่ดึงดูดใจบุคลากรภาคประชาสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ สิริพัชร์ พร้อมพงษ์ (2564) ที่พบว่าความท้าทายและอิสระในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ และกฤตติยา ชินเดช (2564) ที่มองว่าประสิทธิภาพและความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับความผูกพัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ทบทวนแรงจูงใจด้านความต้องการพื้นฐาน และด้านความต้องการความปลอดภัย ซึ่งได้แก่ โครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เช่น ประกันสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เงินช่วยเหลือต่างๆ ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ ในสภาวะเศรษฐกิจตอนนี้ รวมถึงสร้างความชัดเจนในสายงาน มีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนและสร้างความรู้สึกร่วมกันที่มั่นคงให้กับบุคลากร ทำให้รู้สึกถึงความปลอดภัย เพื่อสร้างความผูกพันระยะยาวให้กับบุคลากร

2) สร้างแรงจูงใจในด้านความต้องการได้รับการยกย่อง โดยจัดกิจกรรมที่สร้างคุณค่าให้กับบุคลากร แสดงถึงการยอมรับในความสำเร็จ ทั้งภายในและภายนอก รวมถึงสนับสนุนบุคลากรให้เป็นวิทยากรในการรณรงค์เรื่องสิทธิและความเท่าเทียม เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และเป็นที่ยอมรับจากสังคม

3) ส่งเสริมแรงจูงใจในด้านความต้องการขั้นสูงสุด โดยจัดการอบรม หรือสร้างโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะที่น่าสนใจ ที่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายต่ออุดมการณ์ที่คาดหวังไว้ และให้อิสระในการออกแบบโครงการหรือกิจกรรมตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ทำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและเกิดความผูกพันในที่สุด

4) แรงจูงใจด้านความต้องการทางสังคม ที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ทางองค์กรควรเปลี่ยนกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ที่ตอบโจทย์สำหรับบุคลากรที่ขับเคลื่อนการทำงานด้วยอุดมการณ์

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1) ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์เชิงลึก) ในด้าน ความต้องการขั้นสูงสุด เพื่อทำความเข้าใจว่า การใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในบริบทของเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทยนั้นหมายถึงอะไรอย่างแท้จริง และองค์กรสามารถส่งเสริมสิ่งนี้ได้อย่างไรในทางปฏิบัติ

2) สสำรวจเชิงลึกว่าเจ้าหน้าที่ได้ตีความคำว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างไร และอะไรคือสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้การลาออกถูกมองว่าเป็นเรื่องที่ผิดเพื่อทำความเข้าใจถึงความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมในบริบท NGO

3.ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างเครือข่ายผู้ใช้ยาประเทศไทยกับองค์กรภาคประชาสังคมอื่นที่มีการกิจคล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกัน เพื่อดูว่ารูปแบบแรงจูงใจและความผูกพันนี้เป็นลักษณะเฉพาะของเครือข่ายนี้หรือไม่

บรรณานุกรม

กรมควบคุมโรค. (2568). กรมควบคุมโรค ชวนคนไทย รู้สถานะ “เอชไอวี ตรวจเร็ว รู้ทัน ป้องกันได้ ตรวจได้ด้วยตนเอง”. สืบค้นจาก

<https://www.thaihiveeducation.com/post/newhivinfections>

กฤตติยา ชินเดช. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชนารักษ์. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิตาภรณ์ ทูมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล

- มณีรัตน์ ทองโอ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนชนก วงษ์วิจิตร. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า : ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติทับลาน. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ฤทธิชัย จันทร์ศรีนวล. (2567). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ของข้าราชการ กรมชลประทาน. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรรณภัสสร วงษ์สุวรรณ. (2565). ทักษะคิดและแรงจูงใจต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในระบบราชการของบุคลากรกลุ่ม Generation Y กรณีศึกษา หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศรัณย์ ประसार. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, 22(2), 39-47
- สิริพัชร พร้อมพงษ์. (2564). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพ ดีไพร และณัฐวุฒิ ฮันตระกูล. (2566). แรงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นม ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ HIV Education. (2568). รายงานล่าสุด! ปี 2568 ไทยพบผู้ติดเชื้อเอชไอวี รายใหม่กว่า 13,000 คน. สืบค้นจาก

<https://www.ddc.moph.go.th/brc/news.php?news=53821&deptcode=brc>