

บทความวิจัย

**ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย**

สุธิมา เกิดสุข

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผศ.ดร.ดวงพร พุทธวงศ์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Email suthima_k@mail.mutt.ac.th, 086-5126771

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ได้แก่ พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ นักวิจัย พนักงานสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุน จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) และด้านเงินเดือน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพัน

Received: March 25, 2021, Revised May 4, 2021, Accepted May 12, 2021

The Effects of Motivation Factor, Hygiene Factor, and Quality of Work Life on Employee Engagement at Thailand Institute of Scientific and Technological Research

Suthima Koedsuk Faculty of Business Administration,

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Daungporn Puttawong Faculty of Business Administration,

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Email suthima_k@mail.rmutt.ac.th, 086-5126771

Abstract

This independent study aimed to investigate the extent that motivation factor, hygiene factor, and quality of work life affected employee engagement in Thailand Institute of Scientific and Technological Research (TISTR). The sample group used in this study comprised 300 employees who were employed by TISTR as researchers, technical officers, and support staff. The research instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA and multiple regression analysis.

The results revealed that the work motivation factor dimensions of advancement, achievement, and responsibility together with the hygiene factor dimensions of provident fund, welfare, bonus, and salary, as well as quality of work life, all demonstrated positive effects on TISTR employee engagement at a statistically significant level of 0.05.

Keywords: *Motivation factor, Hygiene factor, Quality of work life, Engagement*

คำขอบคุณ : งานวิจัยในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

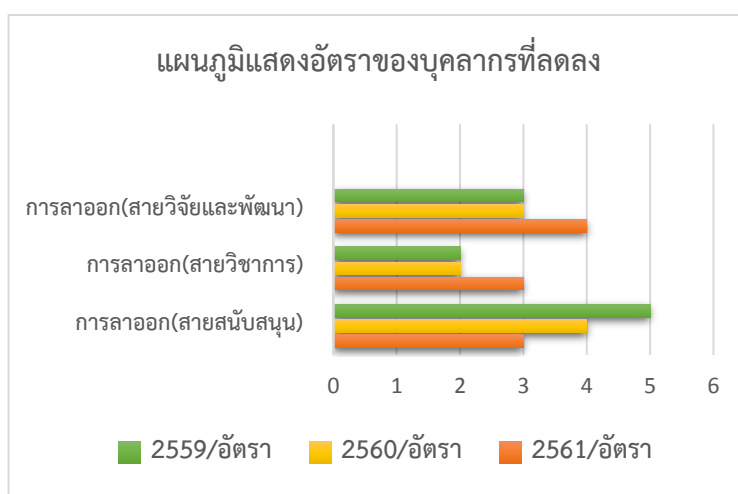
บทนำ

ในสถานการณ์ยุคปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งจากความผันผวนและสภาพคล่องทางเศรษฐกิจ สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโควิด 19 สถานการณ์ทางการเมืองที่ขาดเสถียรภาพและความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม จากสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาเหล่านี้ จึงส่งผลให้ทุก ๆ องค์กรมีการปรับตัวให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันรวมถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นกับองค์กรในทุก ๆ ภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคเอกชนหรือรัฐบาล จากสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น ภาครัฐจึงได้จัดนโยบายเพื่อกระตุ้นและแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องโดยได้มอบหมายภารกิจต่าง ๆ ผ่านกระทรวง ทบวง กรม ตามหน้าที่และภารกิจหลัก

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ซึ่งจากเดิมสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีภารกิจหลัก คือ ดำเนินการวิจัยและ

ให้บริการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิจัยงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่เหมาะสม สนับสนุนให้มีการเพิ่มผลผลิตตามหลักนโยบายของรัฐบาลโดยเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศในทางเกษตรกรรม อุตสาหกรรม รวมไปถึงพาณิชย์กรรม อีกทั้งยังให้บริการทดสอบ ตรวจวัด และบริการด้านอื่น ๆ ทางวิทยาศาสตร์ (ประกาศราชกิจจานุเบกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2560) ดังนั้นการที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายภารกิจต่าง ๆ ไปได้จึงต้องอาศัยองค์ประกอบในหลายๆด้าน และในการดำเนินการทุก ๆ ขั้นตอนนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานในองค์กรเพื่อช่วยทำให้องค์กรนั้นขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก หากองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่ดี มีศักยภาพ ก็ส่งผลให้องค์กรดำเนินการไปข้างหน้าและฝ่าฟันอุปสรรคไปได้ด้วยดี

จากข้อมูลสถานะขององค์กรในปัจจุบันสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เปิดดำเนินการมาแล้วกว่า 57 ปี มีบุคลากรที่จำแนกเป็นพนักงานและลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 806 คน (รายงานประจำปี สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย, 2562) จากข้อมูลพบว่าบุคลากรในช่วง 1 - 3 ปีที่ผ่านมาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมีอัตราการขาดแคลนบุคลากร โดยได้สูญเสียบุคลากรที่มีความชำนาญ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่ดี ทั้งสายวิชาการ สายนักวิจัย สายสนับสนุน ในอัตรา ร้อยละ 2 ของพนักงานและลูกจ้างทั้งหมด รวมไปถึงอัตราการว่างงานจากผู้เกษียณอายุราชการจึงทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพในองค์กรดังภาพที่แสดงอัตราการลดลงของบุคลากรโดยแสดงข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี โดยแสดงข้อมูลตั้งแต่ปี 2559- 2561



ภาพที่ 1 สรุป แสดงอัตราที่ลดลงของบุคลากร

(ที่มา : แผนทรัพยากรบุคคลปีพุทธศักราช 2555=2559 และ 2560- 2564 : สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย)

ดังนั้นจึงไม่แปลกที่องค์กรจะต้องดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรและ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรยังคงอยู่ในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยปัจจัยและสภาพแวดล้อมในหลายๆด้าน ด้วยกัน โดยมีปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มาช่วยนำมาสนับสนุนให้งานดำเนินต่อไปได้ ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่สร้างสรรค์และ

เกิดผลงานที่ดี บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กร ได้นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญมักได้มาจากค่าตอบแทนหรือผลตอบแทนซึ่งบุคลากรนั้นควรจะได้รับ เช่น เงินเดือนตามลักษณะงาน โบนัสจากผลงาน สวัสดิการที่เป็นธรรมและเพียงพอ รวมถึงปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่จะทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร คงอยู่ในองค์กร และสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจนั้น มีหลายด้านด้วยกัน ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยต่างๆที่กล่าวมาเหล่านี้อาจทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจัยเหล่านี้ของบุคลากรแต่ละคนมีไม่เท่ากันแต่ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้เกิดความผูกพันในองค์กรขึ้นและที่มีผลให้บุคลากรยังคงอยู่และปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย และได้สะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพัน และนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลสำหรับแผนพัฒนาบุคลากร ในด้านปัจจัยจูงใจ ด้านการพัฒนาในสายงาน ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และความผูกพันในองค์กร รวมทั้งความสุขของบุคลากรด้วย และเพื่อเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความผูกพัน Meyer & Allen (1997 อ้างถึงใน กาญจนา พันธุ์ศรีทุม, 2559) กล่าวว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้นประกอบไปด้วย 3 ส่วนดังนี้ 1.ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกภายใน ความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในองค์กรโดยปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่ อุทิศตนอย่างเต็มที่ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการทำงาน รวมไปถึงความแข็งแกร่งทางจิตใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ผลตอบแทนของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมต่อเนื่องว่าผู้ปฏิบัติงานจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งแนวโน้มเหล่านี้องค์กรนั้นมองว่าเป็นความผูกพัน รูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์กรมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายทำงาน เกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีการพิจารณาถึงผลดีผลเสีย ของการละทิ้งการปฏิบัติงานกับองค์กร ดังนั้นที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่ากับบุคคลนั้นได้ลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลา

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง บรรทัดฐานที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมของสังคมทำให้เกิดความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อองค์กรความหมายของความผูกพัน

ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นแนวคิดของ Herzberg, Bernard & Snyderman (1959) อ้างถึงใน ฌ็องส์ ลากบารุงวงศ์ (2562) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการท างานพฤติกรรมที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor หรือ Maintenance Factor) หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยสุขอนามัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทน แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานที่ดีได้หากแต่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในนั้นเกิดจากตัวงาน ำได้ โดยการจูงใจด้วยการใช้ปัจจัย

ที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญหรือเพิ่มเนื้อหาของงานซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและสามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างดีเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของพนักงานและทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทฤษฎีนี้เรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่า Hygiene-Motivator Factor หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน Walton (1974 อ้างถึงใน อิศรภรณ์ รัตนช , 2551) กล่าวถึงความหมาย ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของคนใดคนหนึ่ง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะแนวทางสภาพตัวบุคคลและสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเป็นอยู่ของบุคลากรนั้น จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น จะต้องมีความผูกพันกับงาน และจะต้องดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรและชี้แนะนโยบายในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้และเกิดความพอใจกับผู้ปฏิบัติงานและในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงควรพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน โดยงานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

- (1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
- (3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
- (4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- (5) ด้านการบูรณาการทางสังคม
- (6) ด้านธรรมาภิบาลในองค์การ
- (7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- (8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลในทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อในทางบวกความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลในทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

วิธีวิจัย

จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีจำนวน 601 คน (สำนักทรัพยากรบุคคล แผนปฏิบัติการ ปี 2563 ข้อมูล ณ 14 พฤศจิกายน 2562) โดยโครงสร้างการบริหารงานของ วว. ประกอบด้วย กลุ่มงานหลัก 6 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มวิจัยและพัฒนา ด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ	จำนวน 123 คน
2. กลุ่มวิจัยและพัฒนา ด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน	จำนวน 121 คน
3. กลุ่มบริการอุตสาหกรรม	จำนวน 182 คน
4. กลุ่มบริหาร	จำนวน 102 คน
5. กลุ่มยุทธศาสตร์และจัดการนวัตกรรม	จำนวน 38 คน
6. กลุ่มขึ้นตรงผู้ว่าการ	จำนวน 35 คน

ซึ่งผู้ศึกษากำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรคำนวณ โดยใช้สูตรของ Toro Yamane (1973) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 240 ตัวอย่าง แต่เนื่องจากจำนวนประชากรมีขนาดเล็กผู้ศึกษาจึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 60 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 300 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling)

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบวิจารณ์ญาณ หรือ แบบเจาะจง (Judgment or Purposive Sampling) โดยเลือกศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยและมีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการแบ่งพนักงานที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไปออกไปตามกลุ่มงาน 6 กลุ่มงานและแจกแจงตามสัดส่วนและจำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Sample Random Sampling) และใช้หลักความ น่าจะเป็นโดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยและมีอายุงาน 1 ปีขึ้นไปเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีรูปแบบการวิจัยโดยอาศัยเครื่องมือแบบสอบถามแบบปลายปิดในแบบสอบถามจะประกอบไปด้วย ข้อมูลปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตของพนักงาน ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ปรับปรุงแก้ไขและได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ไปหาค่าดัชนีความ สอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence : IOC) (ศิริชัย พงษ์ชัย, 2556, น. 140-147) ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พิจารณา จากค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์ ซึ่งเป็น คำถามที่ใช้ได้

สรุปผลการวิจัย และ อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.7 มีอายุระหว่าง 20-35 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 34.0 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.0 มีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 49.7 มีรายได้/เดือน 15,001 – 25,000 บาท มีสังกัดส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพคิดเป็นร้อยละ 23.7 มีระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปีคิดเป็นร้อยละ 24.3 มีตำแหน่งงานพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 95.7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยเชิงจิตสรุปลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตพบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.17 (S.D.=0.463) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4.22 (S.D.=0.519) รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน 4.19 (S.D.=0.567) ต่อมาคือด้านการยอมรับ 4.17 (S.D.=0.664) ต่อมาคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน 4.15 (S.D.=0.629) และอันดับสุดท้ายคือด้านความรับผิดชอบ 4.13 (S.D.=0.629)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยด้านจิตสรุปลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านจิตพบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.01 (S.D.=0.514) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเงินค่าตอบแทน(โบนัส) 4.09 (S.D.=0.769) รองลงมาคือด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 4.09 (S.D.=0.544) ต่อมาคือด้านสวัสดิการ 3.97 (S.D.=0.616) และอันดับสุดท้ายคือด้านเงินเดือน 3.90 (S.D.=0.642)

ผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 6.13 (S.D.=0.749) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับ 1 คือด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง 4.18 (S.D.= 0.561) อันดับที่ 2 คือด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4.14 (S.D.= 0.640) อันดับที่ 3 คือด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม 4.12 (S.D.= 0.655) อันดับที่ 4 คือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 4.08 (S.D.=0.715) อันดับที่ 5 คือด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 4.08 (S.D.=0.612) อันดับที่ 6 คือด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 4.07 (S.D.=0.705) อันดับที่ 7 คือด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 4.01 (S.D.= 0.754) อันดับที่ 8 คือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ 3.59 (S.D.=0.692)

ผลการวิเคราะห์ตาม สมมติฐานที่ 1. ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยเชิงจิตและความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม ปัจจัยเชิงจิต 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ (Adjusted R² = 0.479) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยเชิงจิตทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาม สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านจิตที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านจิตและความผูกพันในองค์กรโดยรวม ปัจจัยด้านจิตทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน(โบนัส) ด้านเงินเดือน ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ (Adjusted R² = 0.466) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัย ด้านจิตในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงิน

ค่าตอบแทน(โบนัส) ด้านเงินเดือน ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาม สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม คุณภาพชีวิต ทั้ง 8 ด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ (Adjusted R² = 0.592) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้านได้แก่ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมีประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำผลมาการศึกษา มาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยทั้ง 5 ด้าน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน ต่อมาคือด้านการยอมรับ ต่อมาคือด้านความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านความรับผิดชอบตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = 0.241$) ด้านความรับผิดชอบมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = 0.213$) และด้านความก้าวหน้าในงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = 0.303$) มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ (Adjusted R² = 0.479) และสามารถทำนายความผูกพันในองค์กรได้ถึงร้อยละ 48 ซึ่งกล่าวได้ว่าหากที่พนักงานสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นจนกระทั่งประสบความสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้รวมไปถึงพนักงานได้รับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำและองค์กรยังมีการสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆและจัดให้มีการเลื่อนระดับเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญาและคำณ โชนะโชติ (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการจัดการของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อการจัดการของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามระยะเวลาที่กำหนดและบรรลุตามเป้าหมาย มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่บริษัทกำหนด จึงทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) (Frederick Herzberg)

ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้านได้แก่ ด้านสวัสดิการมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = 0.231$) ด้านเงินค่าตอบแทน(โบนัส) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = 0.213$) ด้านเงินเดือนมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = 0.126$) ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = 0.284$) มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยและค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่ เทากับ (Adjusted R2 = 0.466) และสามารถทำนายความผูกพันในองค์กรได้ถึงร้อยละ 47 อธิบายได้ว่า สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมีการใช้ผลคะแนน มาวัดระดับการขึ้นค่าตอบแทนหรือเงินเดือนจึงอาจทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงานมีมาก อีกทั้งสวัสดิการของพนักงานเป็นสวัสดิการที่คล้ายกับภาครัฐบาล จึงทำให้พนักงานเกิดความผูกพันไม่คิดที่จะลาออก จึงทำให้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ แสงจันทร์,รศ.ดร.ประสาธ อิศรปรีดา,ดร.สุเทพ ทองประดิษฐ์ (2555) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง ที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนมพบว่าปัจจัยค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติการของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยทั้ง 8 ด้าน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง รองลงมาคือด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ต่อมาคือด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ต่อมาคือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ต่อมาคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ต่อมาคือด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ต่อมาคือด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง และลำดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้านได้แก่

ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = 0.191$) สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ต้องทำงานแข่งกับเวลา แข่งกับเปลี่ยนแปลงของโลก ในขณะที่ความรู้และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการทำงานพัฒนาและก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็ว ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่

ตลอดเวลา เช่น การฝึกอบรม การดูงาน สัมมนาในประเทศและต่างประเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์บิแนคและอัลลิตโต (Herbiniak & Alluto. 1973) พบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแล้ว ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = 0.155$) อธิบายได้ว่าหากพนักงานมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การที่ดีทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง เป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ต้องการได้รับการยอมรับในสังคม การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ลักษณะงานที่มีส่วนสร้างให้พนักงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่คณะ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์ (2530) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงานจะกระตุ้นให้เกิดความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน

ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = 0.227$) สามารถอธิบายได้ว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมในการทำให้งานประสบความสำเร็จ หากมีการลงโทษหรือฟ้องร้องในการกระทำ ความผิดใดๆ พนักงานต้องการความรู้สึกว่าองค์กรสามารถให้ความพึงพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณอม กิตติสุขวัชรธรรม (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การการศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์พบว่า ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = 0.311$) สามารถอธิบายได้ว่า เป็นความรู้สึกของพนักงาน ที่มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลว่า องค์กรและลักษณะงานที่ตนทำได้อำนวยประโยชน์และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากสถาบันมีส่วนของด้านบริการงานวิจัย ทำให้พนักงานรู้สึกว่างานและองค์กรของตนมีคุณค่ามากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ ($\text{Adjusted } R^2 = 0.592$) และสามารถทำนายความผูกพันในองค์กรได้ถึงร้อยละ 60 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรศยา จันทราวุฒิก (2558) ได้ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวมและด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากข้อมูลบุคคลพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยองค์กรต้องสร้างความผูกพันในการทำงาน ดังนั้นสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ควรสร้างความผูกพันในกลุ่มบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยให้เกิดความผูกพันที่มากยิ่งขึ้นผ่านกิจกรรมต่างๆ
2. จากการศึกษาข้อมูลในเรื่องปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้างของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยควรมีการสำรวจซ้ำทุก 1 ปีเนื่องจากเป็นเรื่องของความรู้สึกละแวกทัศนคติของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
3. จากการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยองค์กรควรเห็นความสำคัญในเรื่องของ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันรวมถึงควรจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีการซ่อมแซมและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์การทำงานอยู่เสมอ และควรมีลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้กับพนักงานตามสายงานของตน

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม.(2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข, นิกร ลีชาคำ, และมรกต จันทระพ้อ. (2562). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 8(2), 219-230.
- ธนัญพร สุวรรณคาม.(2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปรานอม กิตติสุขฤทธิธรรม . (2537). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษา เฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- แผนทรัพยากรบุคคล.(2561). แผนทรัพยากรบุคคลสำนักทรัพยากรบุคคลปี พ.ศ. 2560 – 2564. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
- ภัทรศยา จันทราวุฒิก. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.(วารสารวิจัยทางการศึกษา,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
- รายงานประจำปี. (2562). รายงานประจำปีสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
- ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์. (2530). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- สมภพ แสงจันทร์.ประสาธ อิศรปรีดาและดร.สุเทพ ทองประดิษฐ์. (2555). ปัจจัยแรงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. (2)32-38
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร*. สารนิพนธ์,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). *การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน*. วารสารวิจัยองค์การปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญาและคำรณ โชนะโชติ. (2562). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล*. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ. มหาวิทยาลัยมหิดล. (2)300-333
- Brown, W. B. and D. J. Moberg. 1980. *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John & Sons.
- Mensah. (2014). ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานของธนาคารพาณิชย์ กรุงเทพมหานคร สาธารณรัฐกานา (A three-component conceptualization of organizational commitment”. Human Resource Management Review)
- Frederick Herzberg. ทฤษฎี 2 ปัจจัย. สืบค้นจาก (<http://www.allianceth.com/>)
- Robbins, S. P . 2000. *Organizational Behavior*. (9th ed.). New Jersey : Prentice Hall
- Walton. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In Loues E. Davis and Albert B. Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.
- Yamane, Taro.1973. *Statistics: An Introductory Analysis*. Third edition. New York: Harper and Row Publication.