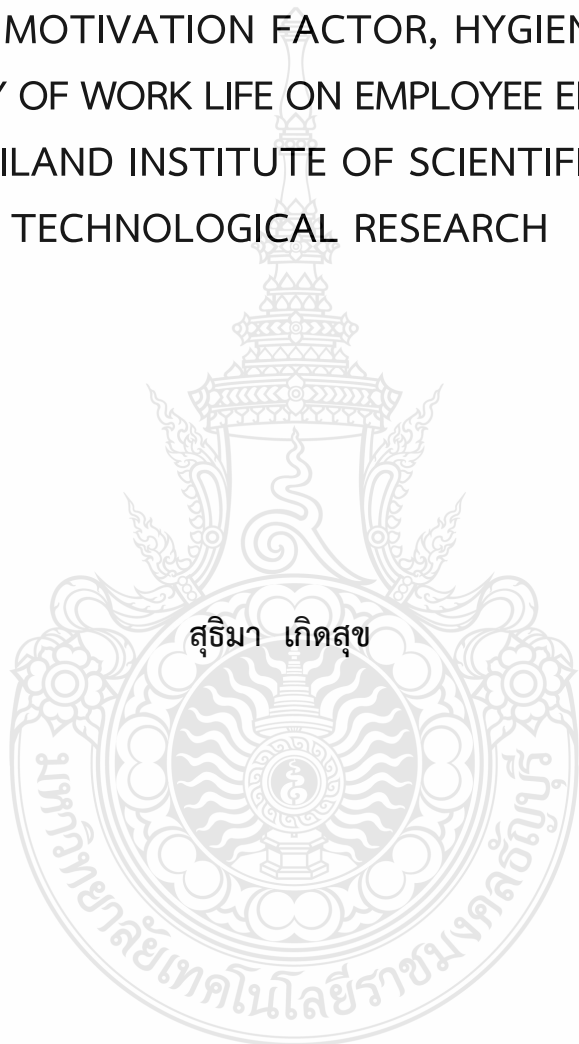


ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

EFFECTS OF MOTIVATION FACTOR, HYGIENE FACTOR,
AND QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT
AT THAILAND INSTITUTE OF SCIENTIFIC AND
TECHNOLOGICAL RESEARCH



สุธิมา เกิดสุข

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย



สุธิมา เกิดสุข

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

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

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสุธิมา เกิดสุข

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

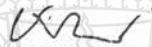
อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร พุทธวงศ์, ประ.ด.

ปีการศึกษา

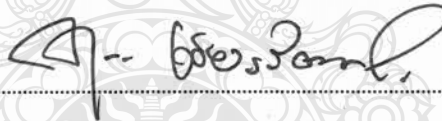
2563

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิษฐ์ ธนทวี, Ph.D.)



กรรมการ

(อาจารย์กฤษดา เขียววัฒน์สุข, D.B.A.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร พุทธวงศ์, ประ.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นารถพี ต้นโซ, ประ.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2564

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวสุธิมา เกิดสุข
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร พุทธวงศ์, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

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

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) และด้านเงินเดือน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพัน

Independent Study Title	Effects of Motivation Factor, Hygiene Factor, and Quality of Work Life on Employee Engagement at Thailand Institute of Scientific and Technological Research
Name - Surname	Miss Suthima Koedsuk
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Daungporn Puttawong, Ph.D.
Academic Year	2020

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 study 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 .05.

Keywords: motivation factor, hygiene factor, quality of work life, engagement

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร พุทธวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้ทำการวิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยอดยิ่ง ธนทวี ประธานกรรมการ และกรรมการสอบ ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข ที่กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขรวมถึงเสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้และกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและบุคลากรระดับพนักงานทุกสายงาน ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ และสามารถนำผลการศึกษานี้มาใช้ประโยชน์กับองค์กรต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณคณะครูอาจารย์ รวมถึงเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโท พี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ตลอดมา ขอขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดา ที่คอยเป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดันที่ดีมาโดยตลอด และคอยอยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้ รวมถึงผู้มีพระคุณท่านอื่น ๆ ที่มีอาจเอ่ยนามได้ทั้งหมดขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจได้ไม่มากนักน้อย หากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ทำการศึกษากราบขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้

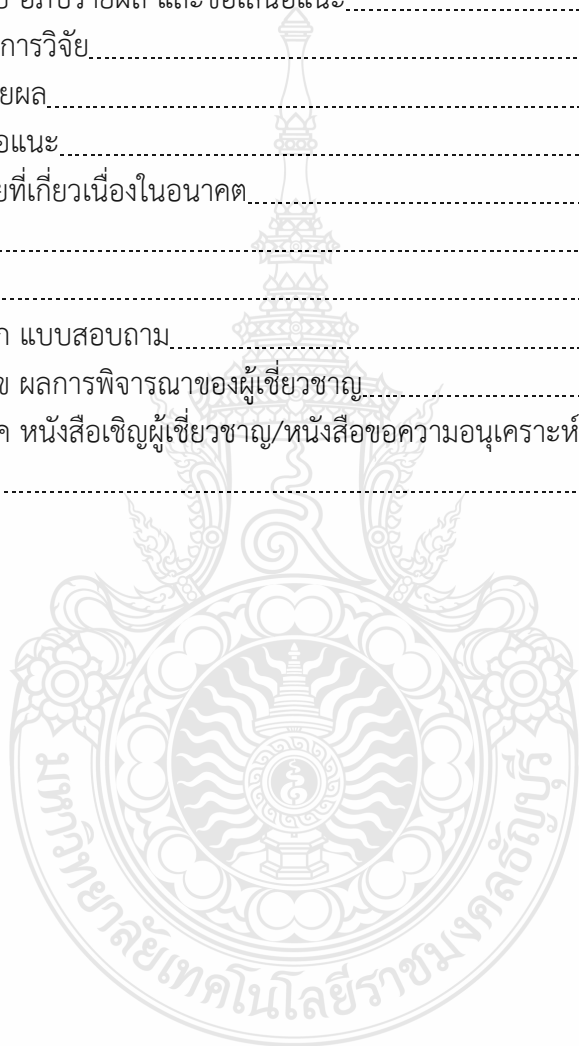
สุธิมา เกิดสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน.....	19
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	24
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	29
2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	31
2.5 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.....	32
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
3.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	40
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	77
5.2 อภิปรายผล.....	81
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	84
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	86
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	92
ภาคผนวก ข ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ.....	100
ภาคผนวก ค หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ/หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	104
ประวัติผู้เขียน.....	109



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ความถี่ และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.....	46
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกเป็นรายข้อ.....	49
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับจำแนกเป็นรายข้อ.....	49
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายข้อ.....	50
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบจำแนกเป็นรายข้อ.....	51
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในงานจำแนกเป็นรายข้อ.....	51
ตารางที่ 4.7 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยจุดใจของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งประเทศไทย.....	52
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค่าจุนด้านสวัสดิการจำแนกเป็นรายข้อ.....	53
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค่าจุนด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) จำแนกเป็นรายข้อ.....	53
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค่าจุนด้านเงินเดือนจำแนกเป็นรายข้อ.....	54
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค่าจุนด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกเป็นรายข้อ.....	54
ตารางที่ 4.12 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจุนของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งประเทศไทย.....	55
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกเป็นรายข้อ.....	55
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกเป็นรายข้อ.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	56
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง จำแนกเป็นรายชื่อ.....	57
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	57
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนบรรทัดฐานของกฎหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ.....	58
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	58
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมจำแนกเป็นรายชื่อ.....	59
ตารางที่ 4.21 สรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.....	59
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ในการทำงานด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายชื่อ.....	60
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ในการทำงานด้านความต่อเนื่องจำแนกเป็นรายชื่อ.....	61
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ในการทำงานด้านบรรทัดฐานทางสังคมจำแนกเป็นรายชื่อ.....	62
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจิตใจและความผูกพัน ในองค์กรโดยภาพรวม.....	63
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจิตใจและความผูกพันในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน.....	64
ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจิตใจและความผูกพันในองค์กร ด้านความต่อเนื่อง.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจิตใจและความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	66
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม.....	67
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน.....	67
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันในองค์กร ด้านความต่อเนื่อง.....	68
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐานของสังคม.....	69
ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม.....	70
ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน.....	71
ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กร ด้านความต่อเนื่อง.....	73
ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	74

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงอัตราที่ลดลงของบุคลากร.....	13
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
ภาพที่ 2.1 Frederick Herzberg Motivational Theory.....	26



บทที่ 1

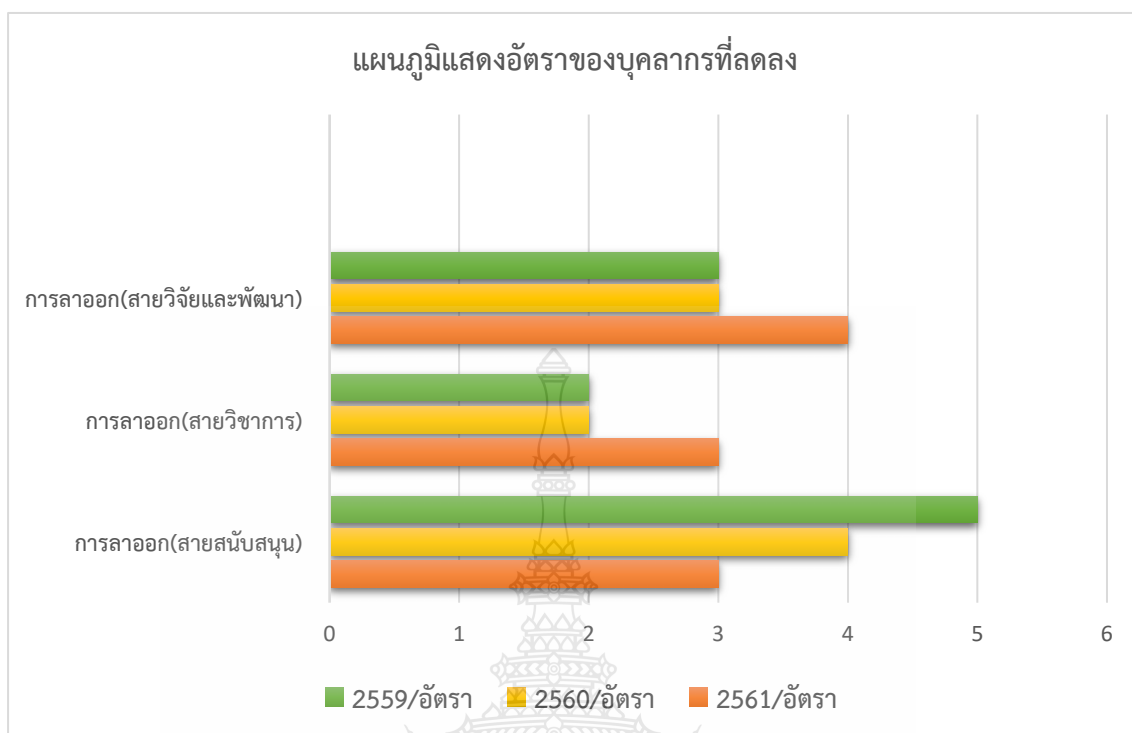
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ยุคปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งจากความผันผวนและสภาพคล่องทางเศรษฐกิจ สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 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 ดำเนินการวิจัยและให้บริการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิจัยงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่เหมาะสม สนับสนุนให้มีการเพิ่มผลผลิตตามหลักนโยบายของรัฐบาลโดยเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศในทางเกษตรกรรม อุตสาหกรรม รวมไปถึงพาณิชย์กรรม อีกทั้งยังให้บริการทดสอบ ตรวจสอบ และบริการด้านอื่น ๆ ทางวิทยาศาสตร์ (ประกาศราชกิจจานุเบกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2560) ดังนั้นการที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายภารกิจต่าง ๆ ไปได้จึงต้องอาศัยองค์ประกอบในหลาย ๆ ด้าน และในการดำเนินการทุก ๆ ขั้นตอนนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานในองค์กรเพื่อช่วยทำให้องค์กรนั้นขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก หากองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่ดี มีศักยภาพ ก็จะส่งผลให้องค์กรดำเนินการไปข้างหน้าและฝ่าฟันอุปสรรคไปได้ด้วยดี

จากข้อมูลสถานะขององค์กรในปัจจุบันสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยเปิดดำเนินการมาแล้วกว่า 57 ปี มีบุคลากรที่จำแนกเป็นพนักงานและลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 806 คน (รายงานประจำปี สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย, 2562) จากข้อมูลพบว่าบุคลากรในช่วง 1 - 3 ปีที่ผ่านมา นั้น สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีอัตราการขาดแคลนบุคลากร โดยได้สูญเสียบุคลากรที่มีความชำนาญ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่ดี ทั้งสายวิชาการ สายนักวิจัย สายสนับสนุน ในอัตราร้อยละ 2 ของพนักงานและลูกจ้างทั้งหมด รวมไปถึงอัตราการว่างงานจากผู้เกษียณอายุราชการจึงทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพในองค์กรดังภาพที่แสดงอัตราการลดลงของบุคลากรโดยแสดงข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี โดยแสดงข้อมูลตั้งแต่ปี 2559 - 2561



ภาพที่ 1.1 แสดงอัตราที่ลดลงของบุคลากร
ที่มา: สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (2561)

ดังนั้น จึงไม่แปลกที่องค์กรจะต้องดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรและจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรยังคงอยู่ในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัยและสภาพแวดล้อมในหลาย ๆ ด้าน ด้วยกัน โดยมีปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มาช่วยนำมาสนับสนุนให้งานดำเนินต่อไปได้ ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่สร้างสรรค์และเกิดผลงานที่ดี บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กรได้นั้น ต้องประกอบด้วย ปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญมักได้จากค่าตอบแทนหรือผลตอบแทน ซึ่งบุคลากรนั้นควรจะได้รับ เช่น เงินเดือนตามลักษณะงาน โบนัสจากผลงาน สวัสดิการที่เป็นธรรมและเพียงพอ รวมถึงปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่จะทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร คงอยู่ในองค์กรและสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจนั้น มีหลายด้านด้วยกัน ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาเหล่านี้อาจทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป

ปัจจัยจูงใจในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถมีผลทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับทฤษฎี Herzberg (1966) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจและมีประโยชน์มากที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน และพบข้อสังเกตจากงานวิจัยของ Herzberg ว่าเขารับรู้ถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และทั้งสองปัจจัยนี้ได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 มิติ ที่มีความแตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) คือ ปัจจัยภายในที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการอยากทำงาน และส่งผลต่อทัศนคติทางบวกและเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ตีรวมไปถึงความรู้สึกที่มีความสุขกับการทำงาน ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น โดยมีปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอด ทำให้องค์กรไม่สามารถขาดปัจจัยค้ำจุนไปได้ เพราะถ้าไม่มีปัจจัยที่ไปกระตุ้นแล้วนั้นบุคลากรในองค์กรอาจมีแนวโน้มหรือเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ แต่การเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปก็ไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะรู้สึกมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น และอาจไม่ช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างเงินเดือน (ชวยศ ศรีวรจันทร์, 2553)

และยังมีปัจจัยอื่นที่จะเป็นตัวช่วยสนับสนุนการทำงานของบุคลากรอีกนั้น คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะนับว่ามีสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรด้วย (ธัญญช ชนทรัพย์, 2560) ได้กล่าวว่า ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานตามทฤษฎีของ Walton (1974) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานที่จะช่วยตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของแต่ละบุคคลพิจารณาได้จากคุณลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพสังคมในองค์กรที่อาจทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารขององค์กรจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานที่อาจจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร ควรมีการชี้แนวทางและนโยบายในการบริหารเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับรู้

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร ซึ่งปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่องค์กรส่วนใหญ่จะเจอ คือ การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ธรรมและเพียงพอ และการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น การสรรหาบุคลากรและ การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร จึงถือเป็นปัญหาเร่งด่วนที่จะต้องเข้ามาจัดการและแก้ไข หากปล่อยให้ม้อัตรการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้น นั่นก็จะส่งผลทั้งในแง่ของผลลัพธ์ในรูปของตัวเงินคือ องค์กร ต้องมีค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ และส่งผลต่อในแง่ที่ไม่เป็นตัวเงินซึ่งได้แก่ ความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งกล่าวโดยรวมปัญหาดังกล่าวก็ทำให้องค์กรต้องรับพนักงานใหม่เพื่อรองรับการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานเพิ่มเติม รวมถึงรองรับพนักงานที่ลาออกและเกษียณอายุเพิ่มขึ้น

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจัยเหล่านี้ของบุคลากรแต่ละคนก็ไม่เท่ากันแต่ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้เกิดความผูกพันในองค์กรขึ้นและที่มีผลให้บุคลากรยังคงอยู่และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย และได้สะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีผลต่อความผูกพัน และนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลสำหรับแผนพัฒนาบุคลากร ในด้านปัจจัยจูงใจ ด้านการ

พัฒนาในสายงาน ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และความผูกพันในองค์กร รวมทั้งความสุขของบุคลากรด้วย และเพื่อเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

1.3 สมมุติฐานงานวิจัย

1.3.1 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวก

1.3.2 ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวก

1.3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในด้าน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่นำมาศึกษาในครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ทั้งสายนักวิจัย และสายสนับสนุนจำนวน 601 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 5%

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการของพนักงาน ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) และด้านเงินเดือน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและมีความมั่นคง ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความผูกพัน ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่สามารถค้ำจุนจนทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้คงอยู่ตลอดเวลา หากองค์กรมีปัจจัยค้ำจุนที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่ชอบงานไม่อยากทำงานมากขึ้น และปัจจัยเหล่านี้มีองค์ประกอบดังนี้ 1. ด้านสวัสดิการของพนักงาน 2. ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 3. ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) และ 4. ด้านเงินเดือน

รัฐวิสาหกิจ มีความหมายว่า องค์กรที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ โดยมีกรมวิสาหกิจ เช่นเดียวกับหน่วยงานเอกชนหรือมีโครงสร้างแบบหน่วยงานราชการ แต่จะมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร

พนักงานของรัฐวิสาหกิจ หมายถึง บุคลากรในองค์กรของรัฐวิสาหกิจ ที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บริหารมอบหมาย เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

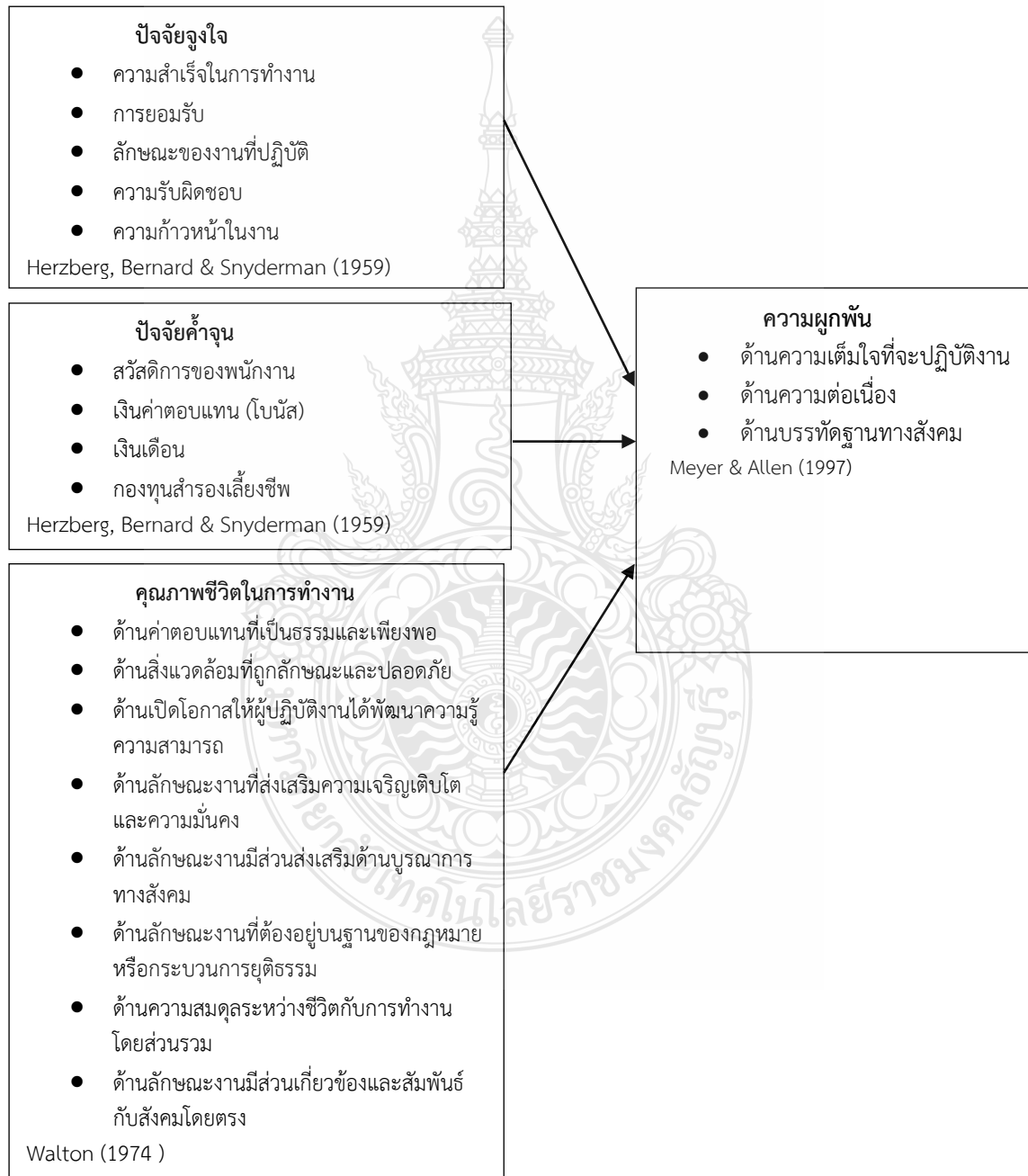
คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และคุณลักษณะของงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วัดจากได้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและมีความปลอดภัย 3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความเจริญเติบโตและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6. ด้านลักษณะงานที่อยู่บนบรรทัดฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7. ด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงานโดยรวม 8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กรไม่

คิดจะละทิ้งองค์กรประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก 2. ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง 3. ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและแนวคิด รวมไปถึงได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาถึงตัวแปรเพื่อใช้การศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์ทางวิชาการ

1. ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นปัจจุบันของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
2. รับทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลทำให้พนักงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยผูกพันต่อองค์กร
3. ใช้เป็นข้อมูลหรือแนวทางสำหรับผู้ที่มีสนใจในการทำค้นคว้าอิสระหรือเป็นองค์ความรู้เพื่อนำไปศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยผูกพันต่อองค์กร
4. รับทราบถึงความต้องการของบุคลากรในแต่ละสายงาน และนำความต้องการหรือปัญหามาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยผูกพันต่อองค์กร

1.7.2 ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

1. สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปวางแผนในการพัฒนาบุคลากรพนักงานและลูกจ้างของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยที่มีต่อปัจจัยและคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น
3. ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรร่วมถึงการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน
- 2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน

2.1.1 ความหมายของความผูกพัน

Meyer & Allen (1997 อ้างถึงใน กาญจนา พันธุ์ศรีทุม, 2559) กล่าวว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้นประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกภายในความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในองค์กรโดยปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อุทิศตนอย่างเต็มที่ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการทำงาน รวมไปถึงความแข็งแกร่งทางจิตใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเข้าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ผลตอบแทนของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมต่อเนืองว่าผู้ปฏิบัติงานจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งแนวโน้มเหล่านี้องค์กรนั้นมองว่าเป็นความผูกพัน รูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์กรมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายทำงาน เกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีการพิจารณาถึงผลดีผลเสีย ของการละทิ้งการปฏิบัติงานกับองค์กร ดังนั้นที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่ากับบุคคลนั้นได้ลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลา

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง บรรทัดฐานที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมของสังคมทำให้เกิดความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อองค์กรความหมายของความผูกพัน

Porter, Steers, Mow day and Boulian (1974) ให้ความหมายของความผูกพันไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นลักษณะความสัมพันธ์เฉพาะบุคคลที่มีต่อองค์กรในรูปแบบ ดังนี้

1. ต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

Steers (1977, p. 46 - 56) กล่าวถึง ความผูกพันว่าการที่ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงแบบเดียวกับองค์กร มีสมาชิกในองค์กรมีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อตามภารกิจขององค์กรความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไปอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพัน ต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศตนและทุ่มเทให้องค์กรได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังนั้น องค์กรจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกเป็นการสร้างความผูกพันให้สมาชิกมีความผูกพัน

Steers and Porter (1983, p. 539) สรุปโครงสร้างหรือลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ คือ การที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร
2. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม เป็นการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นปัจจัยความสนใจที่บุคคลจะได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นอาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง

Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์, 2561) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกอย่างหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานของตนให้บรรลุเป้าหมาย มีสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยม รวมไปถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวข้องของพนักงานกับองค์กร (Involvement) คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของตนและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องยึดมั่นในองค์กรและความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นุชจิรา ต๊ะสุ (2552, น. 72) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน หมายถึง สภาวะของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือผู้ปฏิบัติงานมีการแสดงออกทางพฤติกรรมถึงความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรในการมีค่านิยมองค์กรร่วมกัน มีความพยายามที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร รวมถึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กรอย่างไม่เปลี่ยนแปลง

สมหวัง โอซารส (อ้างถึงใน วิธนา กรุงพลี, 2553) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มที่เน้นในด้านทัศนคติ ความหมายด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นเรื่องของทัศนคติโดยต้องยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร และยังร่วมไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร มีความสอดคล้องซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมและความเกี่ยวพันของตนเองที่มีให้กับองค์กร

2. กลุ่มที่เน้นในด้านพฤติกรรม ความหมายด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กร คือ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร เต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร มีความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรภาวะจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรของตน การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กร แสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจ ความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยจะแสดงออกจากความทุ่มเทความสามารถของตนอย่างเต็มที่ โดยอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีและต้องการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรนี้ตลอดไป

กาญจนา บุญเพลิง (2554) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปในทางบวก โดยการแสดงออกในรูปแบบการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ให้มากที่สุด ทั้งในหน้าที่ของตนรับผิดชอบโดยตรงและโดยอ้อม ทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายด้วยการเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานยังต้องการคงอยู่กับองค์กรนั้น ด้วยความจงรักภักดี ไม่อยากโยกย้ายหรือลาออกไปจากองค์กร

พีระศิลป์ รัตนหิรัญกร (2554) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง การที่ความรู้สึกทางจิตใจที่แต่ละบุคคลในองค์กรมีให้กับองค์กร เช่น การยอมรับ รักใคร่เอาใจใส่ในองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมกับองค์กรของตน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงาน มีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

กล่าวโดยสรุปความสำคัญในประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปทำนายอัตราการเข้า-ออก รวมไปถึงการเปลี่ยนงาน (Turnover) กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรทำให้สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร

2. มีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร จึงจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4. ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และยังได้กล่าวไว้อีกว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้สึก (Affective commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ความรู้สึก มีจิตใจผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

2. ด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) คือ ความผูกพันจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร การแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์จากการทำงานของบุคคลแต่ละคน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลจะเกิดความผูกพันองค์กรในการที่จะกระทำให้ความต้องการในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการในสิ่งนั้น ๆ จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน “Personal characteristic” เช่น เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุ เงินเดือน

2. ลักษณะงาน “Job characteristics” คือ งานที่แตกต่างกัน มีระดับความยืดหยุ่น ผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ลักษณะการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่าในตนเอง และเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองรวมถึงคุณภาพของงานที่ดีขึ้น ทำให้เห็นว่าลักษณะการทำงานทำให้ความผูกพันเพิ่มขึ้นหรือลดลง

3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน “Work experience” คือการรับรู้สภาพแวดล้อมในช่วงที่กำลังปฏิบัติงาน ว่าผลต่อความผูกพันโดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่

1. รู้สึกว่าสำคัญต่อองค์กร
2. องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทฤษฎีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของแมคเคลแลนด์ (Mc Celland's Achievement Motivation Theory อ้างถึงใน นิมมวล โยคิน, 2555) แมคเคลแลนด์ นักจิตวิทยา มหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ที่ประสบผลสำเร็จ ที่อยู่ระดับบุคคลระดับสังคม ผลการศึกษาพบว่า

1. ความต้องการความสำเร็จ “Need for Achievement” คือ ต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ และมักตั้งเป้าหมายไว้สูง และต้องการแก้ปัญหาต่าง ๆ นั้นเองและสนใจในความสำเร็จที่ได้ตั้งใจไว้จะมี บุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

1.1 จะตั้งเป้าหมายที่ยาก และมีความท้าทาย

1.2 ต้องการทราบผลงาน และความก้าวหน้าของงานที่ทำเป็นระยะ ๆ ว่าบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้มากน้อยเท่าไร และไม่ชอบทำงานที่ไม่เห็นผลสำเร็จ

1.3 ต้องการควบคุมผลจากการทำงานด้วยตนเอง โดยจะไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลอื่น

2. ความต้องการความผูกพัน “Need for Affiliation” ต้องการที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม เพื่อให้เกียรติมิตรภาพ และสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3. ความต้องการอำนาจ “Need for Power” ต้องการอำนาจเหนือบุคคลอื่น อยากที่จะควบคุมผู้อื่นทั้งทรัพย์สินเงินทอง สิ่งของ และสังคม การให้โทษกับผู้อื่น รวมทั้งมีหน้าที่ในการรับผิดชอบ บุคคลอื่นด้วย โดยลักษณะเด่นคือ

3.1 นิยมอำนาจ/เชื่อในระบบอำนาจ

3.2 ยึดมั่นคุณค่าของงานที่ทำ

3.3 ยินดีจะสละประโยชน์ส่วนตน

3.4 ยึดมั่นในความเป็นธรรม

Allen, Meyer and Smith (1993, p. 359) ได้กล่าวว่า ความผูกพัน ต่อองค์การเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological states) ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร เกิดขึ้นจากลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนงานที่ทำ

3. ความผูกพันจากมาตรฐานของสังคม (Normative commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม/วัฒนธรรม/บรรทัดฐานในสังคม

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Kanter (1968, p. 499 - 517) กล่าวถึงความหมายว่า บุคลากรแต่ละคนมีพฤติกรรมแตกต่างกัน และความแตกต่างเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กรจากสาเหตุต่างกันสามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะความผูกพันต่อเนื่อง “Continuance commitment” จะเกี่ยวข้องกับความรู้/ความเข้าใจของบุคลากร โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายรวมถึงผลกำไร เช่น ค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์กรมีค่าใช้จ่ายที่สูงก็จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ลักษณะความผูกพันยึดติด “Cohesion commitment” จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในทางบวกที่มีต่อองค์กร อารมณ์/ความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์กร และจะเกิดความพึงพอใจ

3. ลักษณะความผูกพันควบคุม “Control commitment” จัดเป็นความผูกพันที่ผู้ปฏิบัติยึดถือมาตรฐาน/เคารพอำนาจของกลุ่มมีศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล การแสดงค่านิยมของบุคคล

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร คือ สิ่งที่แสดงถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งถ้าบุคลากรผูกพันกับองค์กรมาก แนวโน้มที่จะลาออกหรือไปจากองค์กรนั้นจะลดลง เต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ และความผูกพันในองค์กรอาจใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลาออกจากงานของสมาชิกในองค์กรที่จะสามารถวัดระดับของความผูกพันได้ เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรเป็นเวลานาน ก็จะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน หรืออาจวัดได้จากองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน 2. ด้านความต่อเนื่อง 3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยทั้ง 3 ด้านบ่งบอกได้ถึงสภาวะจิตใจที่บุคลากรมีต่อองค์กร และแสดงถึงการพฤติกรรมการคงอยู่กับองค์กรเพื่อสร้างองค์ความรู้และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายต่อไป

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg, Bernard Mausner & Barbara Snyderman (1959 อ้างถึงใน เถลิงศักดิ์ อินสร, 2554) Frederick Herzberg และคณะกล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง คือ ทฤษฎีของ Herzberg ชื่อเรียกจะแตกต่างกัน คือ “motivation-maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการโดยทำการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานและเพื่อเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจและมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญกำลังใจ ที่สามารถส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกายสบายใจและทำให้มีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (hygiene or maintenance factors) เพราะปัจจัยเหล่านี้ ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลกับการทำงานเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่เป็นการป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้น เงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจ มี 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor or Hygiene Factor) และ 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

หรือปัจจัยสุขอนามัย มีความหมายว่า เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. ด้านเงินเดือน กล่าวคือ การได้รับเงินเดือนรวมไปถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรนั้น ๆ เป็นที่น่าพอใจ

2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต กล่าวคือ การที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน นอกจากนี้ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคลากรจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ การติดต่อสื่อสารในทางกิริยา ท่าทาง ที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. ด้านสถานะของอาชีพ กล่าวคือ อาชีพนั้นต้องเป็นที่ยอมรับในสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน กล่าวคือ การจัดการรวมไปถึงการบริหารองค์กร และติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กร

6. ด้านสภาพการทำงาน กล่าวคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน เช่น อุณหภูมิของแสงของเสียง สภาพอากาศ และชั่วโมงการทำงาน รวมไปถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว กล่าวคือ การได้รับความรู้สึกที่ดี/ไม่ดีที่ได้รับจากงานในหน้าที่

8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน กล่าวคือ ความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานรวมถึงความยั่งยืนขององค์กร

9. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินงานได้อย่างยุติธรรม

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

นับว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงเป็นการจูงใจให้ชอบและรักงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อบุคคลในองค์กร ส่งผลต่อบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในบุคคล ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง บุคคลสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นจนกระทั่งประสบความสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหามาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี ให้กำลังใจรวมแสดงออกให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การทำงานที่น่าสนใจ อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรรับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเป็นดี

5. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้จากการฝึกอบรม



ภาพที่ 2 Frederick Herzberg Motivational Theory

ที่มา: Biljana, I. & Dragica, S. (2018)

โดยสรุป Herzberg ให้ความเข้าใจไว้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากแต่ละคนเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุด จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 2 กลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้ง 2 อย่างพร้อมกัน

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factors theory of motivation) Herzberg (1959 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, น. 278 - 279) กล่าวถึงอาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก ได้ศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน พบว่ามนุษย์เรานั้น สามารถสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานจาก 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ “Motivation factors” คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ซึ่งเป็นปัจจัยสัมพันธ์กับงานโดยตรง ประกอบด้วย

- 1.1 การได้รับความสำเร็จ (Achievement)
- 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ความก้าวหน้า (Advancement) หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of growth)
- 1.4 ตั้วงานเอง (Work itself)
- 1.5 การได้รับผิดชอบในงาน (Responsibility)

2. ปัจจัยสุขอนามัย/ปัจจัยเพื่อการคงอยู่ “Hygiene factors or maintenance factors” คือ ปัจจัยที่ป้องกันบุคคลไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมประกอบด้วย

- 2.1 สถานภาพในองค์กร (Status) รวมไปถึง สภาพการทำงาน (Working condition)
- 2.2 สัมพันธภาพกับบุคลากรขององค์กร (Relation with supervisors)
- 2.3 คุณภาพของการควบคุมของผู้บังคับบัญชา (Quality of supervision)
- 2.4 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company policy and administration)
- 2.5 เงินเดือนและค่าจ้าง (Pay)

Herzberg เชื่อว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจต่องานทางตรง หากองค์กรมีปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของบุคคลนั้นจะเป็นส่วนที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ จนทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่องานและองค์กรโดยตรง จึงสรุปได้ว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfied factors) แก่บุคคลในขณะที่เดียวกันปัจจัยสุขอนามัยก็เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่สำคัญในการทำงานทั้งสองปัจจัยนี้ทำหน้าที่รักษาคนไว้ในองค์กร

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Maslow

ทฤษฎีของ Maslow (1954 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554) ว่าความต้องการของมนุษย์ที่เกิดขึ้นจากระดับต่ำสุดของความต้องการทางกายไปสู่ขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการทางจิตวิทยามีลักษณะเป็นขั้นบันได (Hierarchy) รวม 5 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุด (Basic needs) เพื่อความอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ อากาศ เป็นต้น กล่าวได้ว่าปัจจัยองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับด้านจิตใจและร่างกาย (Emotion & physical) ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงความปลอดภัย (Security) เสรีภาพที่ปราศจากการคุกคามใด ๆ (Protection from danger) เป็นต้น ในสังคมการทำงานส่วนใหญ่มักมีความต้องการที่จะไม่เป็นผู้ถูกกระทำ ในลักษณะไม่ยุติธรรมในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นนี้โดยการจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น ใช้การบริหารบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงาน จัดให้มีระบบอุทธรณ์ร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ให้ความสะดวกสบายในการทำงาน จัดให้มีระบบประกันสวัสดิการสังคม และเงินตอบแทนหลังออกจากงาน จัดระบบบำเหน็จ บำนาญมีค่าจ้างค่าตอบแทนที่สูงกว่า เพื่อความอยู่รอดตามปัจจัยพื้นฐานของการดำรงชีวิต ตลอดจนการเปิดโอกาสให้มีเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคม ชมรม หรือสหภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการในทางสังคม (Social needs) หรือต้องการที่จะผูกพันกับบุคคลอื่น (Group affinity) เป็นความต้องการที่สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์คือ ความเป็นสัตว์สังคม (Social animal) เมื่อมนุษย์มั่นใจในความมั่นคงปลอดภัยของตนเองแล้วก็จะเกิดความต้องการที่สูงขึ้น ความต้องการในระดับนี้ประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social activities) ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเจ้าของ และความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ ความต้องการเหล่านี้ เป็นความต้องการในด้านการแสวงหาเพื่อน ในขณะเดียวกัน นอกจากมนุษย์ต้องการความรักจากบุคคลอื่นแล้ว ยังมีความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักคนอื่นด้วย องค์กรจึงสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รวมกลุ่มกันตามความสนใจ ให้โอกาสพบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างการทำงาน ใช้วิธีนี้แทนงานด้วยการแนะนำช่วยเหลือฉันท์มิตรหรือกัลยาณมิตร ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานแบบทีมและพัฒนาความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการทางสังคมในระดับสูงขึ้นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่นอกเหนือจากการยอมรับในตนเอง (Self-esteem) แล้วมนุษย์ยัง

อยากได้การยอมรับและเป็นที่ยกย่องของคนอื่นเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จ ความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าความต้องการการยกย่องนับถือ ประกอบด้วย ความต้องการที่เกี่ยวกับการยอมรับนับถือตนเอง และการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ ความยอมรับในความมีชื่อเสียง มีสถานภาพดีเด่นในสังคม เป็นต้น องค์การจึงสามารถดำเนินการได้หลายอย่างที่แสดงออกถึงการตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จด้วยการมอบรางวัล หรือโล่ประกาศเกียรติคุณ การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลฉลองความสำเร็จครั้งสำคัญการมอบเงินรางวัลหรือเงินโบนัส แม้เป็นจำนวนเล็กน้อยก็ตาม การให้การยอมรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงจากบุคลากร การกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization or self-realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว กล่าวคือเมื่อความต้องการด้านร่างกายความปลอดภัยด้านสังคม และได้รับการยกย่องมีฐานะเด่นทางด้านสังคมได้รับการตอบสนองแล้วไม่นานบุคคลก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้นหากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนปรารถนาจะทำ เช่น มีความต้องการที่จะเกิดการรับรู้ว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ ได้ทำงานที่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่เป็นความต้องการที่ท้าทาย ซึ่งถูกจัดรวมไว้ในความต้องการในระดับสูงสุดนี้ด้วย และเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตนได้ทำ และได้สำเร็จในทุกอย่างที่คุณใฝ่ฝันและปรารถนาได้ใช้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพ องค์การสามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูงสุดของบุคลากรได้โดยการจัดสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เอื้อหรือเป็นโอกาสต่อการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้เขาได้ใช้โอกาสเหล่านั้นเป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จได้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่าทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูน เป็นส่วนช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจ รวมไปถึงถึงมีปัจจัยต่าง ๆ สนับสนุนให้การทำงานนั้นสำเร็จลุล่วง และเมื่องานประสบความสำเร็จแล้วนั้นก็ทำให้เกิดความชอบและรักงาน เป็นส่วนช่วยผลักดันให้งานมีประสิทธิภาพและทำให้บุคลากรได้รับการยอมรับและเป็นที่ยกย่องของคนอื่นเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กรและช่วยส่งเสริมพัฒนาองค์กรให้สำเร็จลุล่วงต่อไป

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในหลาย ๆ ด้านของการทำงาน สำหรับความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

Walton (1974 อ้างถึงใน อิศราภรณ์ รัตนคช, 2551) กล่าวถึงความหมาย ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของคนใดคนหนึ่ง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะแนวทางสภาพตัวบุคคลและสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเป็นอยู่ของบุคลากรนั้น จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น จะต้องมีความผูกพันกับงาน และจะต้องดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรและชี้แนะนโยบายในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้และเกิดความพอใจกับผู้ปฏิบัติงานและในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงควรพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน โดยงานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

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

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 2 อย่างนั้นมีความสำคัญกับองค์การในทุกระดับ เพราะหากจะบอกว่าบุคลากรมีความผูกพันมากน้อยเท่าใด และจะหาทางแก้ไขปัญหาได้อย่างไร เช่น หากพบว่าคนมีความผูกพันต่อองค์การน้อย องค์การก็จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนา อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาองค์การเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงรวมไปถึงการแข่งขันด้วย

Walton (1973) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า “การทำงานนั้นมิใช่แค่สิ่งที่ใช้กำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานเด็กหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเพียงเท่านั้น” แต่ยังรวมไปถึงความต้องการ ความปรารถนาที่มีผลให้ชีวิตของบุคลากรนั้นดียิ่งขึ้น รวมไปถึงความต้องการที่มาจากตัวพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอีกด้วย

Westley (1979) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติที่เกี่ยวข้องกับความไม่เสมอภาค (Inequity)
2. มิติที่เกี่ยวข้องกับความไม่มั่นคง (Insecurity)
3. มิติอัญญาภาพหรือความแปลกแยก (Alienation)
4. มิติที่เกี่ยวข้องกับการปลีกตัว (Anomie)

สรุป ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถที่จะสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีส่วนทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ดีขึ้น

จิระ หงส์ดารมย์ (2533) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิต ของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่งๆ นั้น การใช้เวลาในช่วงการทำงานมักจะมีมากที่สุด ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจึงมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและกับครอบครัว ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะมีความแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงานนั้น ๆ คือ โครงสร้างของค่าจ้างและสวัสดิการตลาดแรงงานทุกประเภทจะมีการจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานถือเป็นปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรมในสถานประกอบการ

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากจะมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานยังถือเป็นอีกปัจจัยสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมผลิตน้ำมัน อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์และธนาคาร เป็นต้น

4. การคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกลไกและมาตรฐานหนึ่งของทางรัฐบาล เพื่อทำการคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองในเรื่องของค่าจ้าง สภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน เป็นต้น

Huse & Cumming (1985 อ้างถึงใน พรสุข, 2541) เสนอลักษณะที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและมีความเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมและมีความสอดคล้อง

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) คือ การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะพัฒนาต่อยอดขีดความสามารถและศักยภาพจากงานที่ทำและใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลาย

4. ความก้าวหน้า (Growth) กล่าวคือ การให้ที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในงานหรือสายอาชีพในตำแหน่งงานที่มั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) กล่าวคือ ต้องให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร มีความเอื้ออาทรกัน ไม่แบ่งแยกกัน

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) กล่าวคือ การให้ความยุติธรรมในการบริหารงาน และปฏิบัติต่อบุคลากรได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงบุคลากรได้รับการเคารพในสิทธิของตน

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) กล่าวคือ ในภาวะที่บุคลากรมีความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) กล่าวคือ ความรู้สึกของบุคลากรในความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปวีณา กรุงพลี (2553) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร จะมีอิทธิพลต่อกัน เนื่องจากพนักงานรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลต่อสุขภาพจิตที่ดี

ไครตี โชคคุณะวัฒนา (2558) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน สังกัดสายงานละ 100 คน โดยนำแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่าง และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป สถานภาพโสด และมีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี คือ ในด้านการทำงานร่วมกันรวมถึงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศและสังกัดสายงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ

คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.5 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานตามนโยบายพิเศษของรัฐ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2506 สังกัดเดิมกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วท.) และได้เปลี่ยนมาใช้พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 สืบเนื่องจากการจัดตั้งกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมตั้งแต่วันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2522 จนถึงปัจจุบันโครงสร้างการบริหาร วว. ประกอบด้วยงาน 6 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านพลังงานอย่างยั่งยืน (พย.)
2. กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ (อช.)
3. กลุ่มยุทธศาสตร์และจัดการนวัตกรรม (ยธ.)
4. กลุ่มบริการอุตสาหกรรม (บอ.)
5. กลุ่มบริหาร (บห.)
6. กลุ่มงานสังกัดผู้ว่าราชการ (ผู้ว่าราชการ)

นโยบายที่สำคัญ

สนับสนุน ส่งเสริมและผลักดันให้สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยก้าวสู่ “องค์กรชั้นนำระดับอาเซียนในด้านการวิจัย พัฒนา และบริการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (วทน.)”

วัตถุประสงค์

1) เพื่อสนับสนุนการปฏิรูปเชิงโครงสร้างการบริหารงานราชการของประเทศ การทบทวนปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2) เพื่อสนับสนุนนโยบายรัฐบาลปัจจุบัน ว่าด้วยการสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาในระดับประเทศ เพื่อมุ่งเน้นไปสู่เป้าหมายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 1 ของรายได้ประชาชาติและสัดส่วนรัฐต่อเอกชน 30:70 โดยการผลักดันให้เกิดการนำผลงานวิจัยและพัฒนา และงานบริการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ วว. ในสาขาอุตสาหกรรมเป้าหมาย ไปใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ไทยเพื่อการเตรียมพร้อมรองรับการเป็นส่วนสำคัญของประชาคมอาเซียน (ASEAN Economic Community) ตลอดจนเร่งดำเนินการจัดทำแผนงานและผลักดันให้เกิดกลไก เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นระบบครบครัน สำหรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการนำผลงาน วทน. ไปใช้ได้จริงในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม

3) เพื่อสนับสนุนนโยบายรัฐบาลปัจจุบันว่าด้วยการเร่งเสริมสร้างสังคมนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการให้บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาของ วว. สามารถไปทำงานในภาคเอกชน และการให้อุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อมมีช่องทางารได้รับเทคโนโลยีโดยความร่วมมือจากเครือข่ายหน่วยงานและสถานศึกษาภาครัฐ

4) เพื่อสนับสนุนนโยบายรัฐบาลปัจจุบันว่าด้วยการส่งเสริมให้โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ สามารถใช้ประโยชน์จากงานวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมของไทยอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้ดำเนินการพัฒนางาน วทน. ในสาขาที่ วว. มีความชำนาญสามารถตอบโจทย์ผู้ประกอบการได้อย่างชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

5) เพื่อสนับสนุนนโยบายรัฐบาลปัจจุบันว่าด้วยการปรับปรุง และจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิจัยและพัฒนา และด้านนวัตกรรมซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาที่สำคัญในการต่อยอดสู่การใช้เชิงพาณิชย์ของภาคอุตสาหกรรม ให้มีความพร้อมความทันสมัย และกระจายในพื้นที่ต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นความเชี่ยวชาญของ วว. ในสาขาที่มีความชำนาญ ได้แก่ การเกษตรเพื่อชุมชน อาหารสุขภาพ ผลิตภัณฑ์สุขภาพจากสมุนไพร นวัตกรรมวัสดุจากธรรมชาติ พลังงานทางเลือก และการจัดการสิ่งแวดล้อม เครื่องจักรกลอุตสาหกรรม ทั้งนี้ จะต้องมีความปฏิบัติในการสร้างทุนทางปัญญา สร้างความร่วมมือระหว่างนักวิจัยสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ตลอดจนองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ อันจะนำไปสู่การพัฒนางาน วทน. และการนำ วทน. ไปใช้ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคมแบบครบวงจร

วิสัยทัศน์

“ วว. เป็นองค์กรชั้นนำในการบูรณาการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อสร้างสังคมนวัตกรรมอย่างยั่งยืน ”

พันธกิจ

1. วิจัยพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ ตอบสนองการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
2. ให้บริการวิเคราะห์ ทดสอบ สอบเทียบ ตรวจสอบ รับรองระบบคุณภาพ อบรม และที่ปรึกษา เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม
3. ถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม สู่อุตสาหกรรมและวิสาหกิจชุมชน และผลักดันให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

1. สร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีคุณค่า ตอบสนองการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศบนพื้นฐานความหลากหลายทางชีวภาพ
2. สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากตามความต้องการของพื้นที่ด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม
3. ส่งเสริมการนำความเชี่ยวชาญและโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์อย่างครบวงจร เพื่อสนับสนุนการสร้างสังคมนวัตกรรมที่ยั่งยืน
4. พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้และมีธรรมาภิบาล

วัฒนธรรมองค์กร : “สร้างองค์กรแห่งปัญญา สร้างคุณค่านวัตกรรม”

ค่านิยมองค์กร : “Smart TISTR - มุ่งเน้นลูกค้า พัฒนาตนเอง”

TISTR

T = Team work การทำงานเป็นทีม

I = Innovation สร้างสรรค์นวัตกรรม

S = Satisfaction ความพึงพอใจของลูกค้า

T = Trustworthy ความศรัทธาและเชื่อถือ

R = Responsibility รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยอง เพียวริฟายเออร์ จำกัด มหาชน ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านองค์การเป็นที่พึ่งได้ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำ ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 3.77 และด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.62

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ศึกษาในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย กรณีศึกษา บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย การศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่ม โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Gen X) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Gen Y) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

นฤมล จินดา (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของพนักงาน กรณีศึกษา ภาควิชาพยาบาลวิทยาโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน ภาควิชาพยาบาลวิทยาโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง จำนวน 516 คน ใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 222 คน สุ่มตัวอย่างตามสะดวกโดยเก็บข้อมูลจากพนักงานทุกตำแหน่ง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผลการศึกษาพบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยในการตั้งใจลาออกสูงกว่าเพศหญิง มีอายุของพนักงานระหว่าง 31 - 35 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด ม.6, ปวช., ปวส. มีรายได้ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี และมีสถานภาพโสด สาเหตุของการลาออกของพนักงานในภาพรวมนั้น เกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นสาเหตุลำดับที่

1. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับ
2. ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสาเหตุ
3. ด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากรเป็นสาเหตุลำดับที่
4. และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ถือถือเป็นสาเหตุลำดับสุดท้าย และผลการทดสอบสมมติฐานข้อแรกพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรสต่างก็มีผลต่อความตั้งใจลาออกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่สองพบว่าปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิพนธ์ ฐานะพันธุ์ (2560) กล่าวถึงแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร จำนวน 5 คน ในประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 8 ด้าน สรุปแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ได้ดังนี้

1. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ควรเพิ่มสวัสดิการ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การทดสอบสมรรถนะร่างกาย การให้เงินสมทบในการจัดซื้อเครื่องแบบข้าราชการ และการให้เงินช่วยเหลือกรณีบุคลากรเสียชีวิต รวมทั้งในการทำงานนอกเวลาราชการบุคลากรจะได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ซึ่งเป็นการเพิ่มค่าตอบแทนอีกทาง

2. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมควรส่งเสริมการทำงานที่บูรณาการร่วมกันภายในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมจิตอาสา การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมวันสงกรานต์ การจัดกิจกรรมวันปีใหม่ และการจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญของงาน การกำหนด timeline ของงาน เพื่อให้ทราบถึงช่วงเวลาที่ต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จอย่างชัดเจน หรือการนำระบบดิจิทัลมาช่วยในการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานและให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการกำหนดนโยบายช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

4. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ การจัดทำ career path รายบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีการเตรียมความพร้อมที่จะก้าวหน้าในสายงาน และส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) เพื่อเป็นการดึงดูดรักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี ให้อยู่กับองค์กร และเป็นการเตรียมบุคลากรที่จะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

5. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ควรมีนโยบายในด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การจัดกิจกรรม 5 ส. การจัดกิจกรรม Big Cleaning Day การจัดเก็บเอกสารในรูปแบบของเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และส่งเสริมให้มีประดับต้นไม้ และนโยบายในด้านความปลอดภัย ได้แก่ การใช้ระบบคีย์การ์ดในการเข้า - ออก สำนักงานการแลกบัตรสำหรับผู้มาติดต่อ และการจัดเวรเจ้าหน้าที่ให้ตรวจดูความเรียบร้อยภายในสำนักงาน

6. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ควรสร้างค่านิยมให้บุคลากรเป็นคนที่กล้าแสดงความคิดเห็นในทางที่ถูกต้อง และผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ ๆ ได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย

7. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ควรมีนโยบายในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หลักสูตรภาษาอังกฤษ หลักสูตรการจัดการเอกสารออนไลน์ด้วย Cloud Computing และการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Forms หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ และการจัดทำเว็บไซต์ และเข้ารับการอบรมตามสายงาน ได้แก่ หลักสูตรกฎหมายมหาชน หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง และหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงนอกจากการให้ความรู้จากบุคคลภายนอกแล้ว ผู้บริหารได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรให้ความรู้กับบุคคลภายใน โดยการจัดกิจกรรม KM Day เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ โดยเป็นการนำเสนอของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา

8. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับองค์กรและองค์กรอื่น เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมช่วยผู้ประสบอุทกภัย เป็นต้น

ธนากร ชันธพัต (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 400 คน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับคำสรรเสริญเยินยอด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านการได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน (โบนัส) และด้านเงินเดือนไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แต่ด้านสวัสดิการของพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านวัฒนธรรมการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แต่ด้านสภาพแวดล้อมในที่องค์กรและด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

พงศ์ภัค วังเร็ว (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤตินี้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Mensah (2014) ได้ศึกษา ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานของธนาคารพาณิชย์ กรุงอัครา สาธารณรัฐกานา พบว่า ค่าตอบแทน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความพึงพอใจไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน ในด้านงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยนั้น ชลภัสสรณ์ ศรีวรรณรัตน์ และประสพชัย พสุนนท์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน พบว่าตัวแปรทั้ง 3 ปัจจัย คือ 1. ความไม่ชัดเจนในงาน 2. การรับรู้การเมืองในองค์กร และ 3. อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการลาออกจากการงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน โดยปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด

วารุณี มิลินทปัญญา (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน และปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($r=0.525$) และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($r=0.567$) เช่นกัน สำหรับปัจจัยบุคคล อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ทำการศึกษา ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรกรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข พบว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิต และความจงรักภักดี ของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค อยู่ในระดับมาก สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน และพบว่าอายุ ระดับการศึกษาและระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน การทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ($r = 0.630$) สวัสดิการ ($r = 0.614$) และคุณภาพชีวิต ($r = 0.716$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐธิดา สกุลตันติเมธา (2559) ทำการศึกษา ลักษณะบุคคล วิถีชีวิต กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่ม Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 400 คน และวิธีทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ได้แก่ การใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่า F พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่ม Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้ามด้านอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่ม Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน และการใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย พบว่า ปัจจัยด้านวิถีชีวิต ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่ม Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร และปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผล

ต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่ม Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร และการใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน ในด้านการวางแผน และการปรับปรุง ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่ม Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ศิลาพร กันทา (2562) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจำนวน 178 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียวและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาจากเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ที่ปรึกษาด้านสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 5 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์แบบอุปนัยการวิจัยพบว่า

- 1) บุคลากรมีระดับคุณภาพภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
- 3) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน
- 4) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งแตกต่างกัน
- 5) คุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
- 6) แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดสวัสดิการ จัดฝึกอบรม และจัดกิจกรรมจิตอาสา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาในเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 วิธีการเก็บข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การศึกษา

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

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยจำนวน 601 คน ซึ่งผู้ศึกษากำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาด ไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรคำนวณ โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ดังนี้

$$= \frac{N}{1+N(E)^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

E = .05 (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{(601)}{1+(601)(.05)^2} \\ &= 240.16 \end{aligned}$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 240 ตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณและเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอเท่ากับ 240 ตัวอย่าง แต่เนื่องจากจำนวนประชากรมีขนาดเล็กผู้ศึกษาจึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 60 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 300 ตัวอย่าง

3.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling)

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบวิจารณญาณ หรือ แบบเจาะจง (Judgment or Purposive Sampling) โดยเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยและมีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป

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

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Sample Random Sampling) และใช้หลักความน่าจะเป็นทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยและมีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีรูปแบบการวิจัยโดยอาศัยเครื่องมือแบบสอบถามแบบปลายปิดในแบบสอบถามจะประกอบไปด้วย ข้อมูลปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ตามรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน/สังกัดสายงาน หน่วยงาน เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 8 ข้อ ดังนี้

1. เพศใช้ระดับการวัดประเภท บัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุใช้ระดับการวัดประเภท เรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษาใช้ระดับการวัด ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. สถานภาพ ใช้ระดับการวัด ประเภทบัญญัติ (Nominal Scale)
5. รายได้ต่อเดือนใช้ระดับการวัด ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
6. สังกัดสายงานใช้ระดับการวัด ประเภทบัญญัติ (Nominal Scale)
7. หน่วยงานใช้ระดับการวัดข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยแบ่งได้ ดังนี้

ส่วนที่ 2.1

คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ

8. ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
9. ด้านการยอมรับ จำนวน 2 ข้อ
10. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ
11. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 3 ข้อ
12. ด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2.2

คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

1. ด้านสวัสดิการของพนักงาน จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) จำนวน 2 ข้อ
3. ด้านเงินเดือน จำนวน 2 ข้อ
4. ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2.3

คำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำนวน 1 ข้อ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำนวน 2 ข้อ
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 2 ข้อ
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง จำนวน 2 ข้อ
5. ด้านลักษณะงานที่ช่วยส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม จำนวน 1 ข้อ
6. ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนพื้นฐานทางกฎหมาย จำนวน 1 ข้อ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม จำนวน 1 ข้อ
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 3

คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันในด้านความรู้สึกและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำนวน 1 ข้อ
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะการกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปคะแนนของ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มีลักษณะ ดังนี้

ระดับความเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
มากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น
มาก	มีค่าคะแนนเป็น
ปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น
น้อย	มีค่าคะแนนเป็น
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น

การแปลผลแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ใช้ค่าเฉลี่ย (Average) โดยมีเกณฑ์คะแนนตามวิธีการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งช่วงระดับคะแนนเฉลี่ยได้ 5 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ในส่วนของการวัดระดับความเชื่อมั่นสามารถแบ่งได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.0 - 1.80	น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการศึกษา
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อเป็นการตรวจสอบ ขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ของการศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อคณะกรรมการการค้นคว้าอิสระ เพื่อปรับปรุงใหม่ ให้มีความถูกต้องก่อนนำไปใช้
4. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ในส่วนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อความคำถามว่าสามารถตอบตามมาตรวัด และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การให้คะแนน ดังนี้
1 = แน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยาม
0 = ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยาม
-1 = แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยาม

โดยได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้ศึกษาจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความ สอดคล้องของข้อความคำถาม (Index of Item-Objective Congruence : IOC) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น. 140 - 147) โดยใช้สูตร ดังนี้

สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

กำหนดให้
IOC = ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
 $\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการเลือกคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาจากค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อความคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์ ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้ได้และหากต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อความคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547)

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาและการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมุ่งเน้นศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1. ผู้ศึกษาได้ขอหนังสือจากทางมหาวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ดำเนินการนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการทดลองแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีการคำนวณไว้โดยกลุ่มประชากรแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มงาน

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการประมวลผลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้/เดือน สังกัดกลุ่มงาน และระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจิตใจมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวก

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวก

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวก

3.5.3 ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันองค์กร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์กันมากหรือน้อยเพียงใด ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติและได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ยหรือค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
Df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Square)
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ยของคะแนน (Mean of Square)
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ หรือร้อยละของค่าความแปรผันรวมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์
Adjusted R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
SE _{Est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F - distribution
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด และได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไป
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความความผูกพันในการทำงาน

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไป

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้/เดือน สังกัดกลุ่มงาน ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	118	39.3
หญิง	182	60.7
รวม	300	100.0
2. อายุ		
20 - 35 ปี	102	34.0
30 - 45 ปี	101	33.7
46 - 55 ปี	65	21.7
56 ปี ขึ้นไป	32	10.7
รวม	300	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	132	44.0
ปริญญาโท	126	42.0
ปริญญาเอก	42	14.0
รวม	300	100.0
4. สถานภาพสมรส		
โสด	119	39.7
สมรส	149	49.7
หย่าร้าง/ม่าย	32	10.7
รวม	300	100.0

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้/เดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ15,000	1	0.3
15,001 - 25,000	88	29.3
25,001 - 35,000	78	26.0
35,001 - 45,000	65	21.7
มากกว่า 45,001 ขึ้นไป	68	22.7
รวม	300	100.0
6. สังกัดกลุ่มงาน		
กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้าน อุตสาหกรรมชีวภาพ	71	23.7
กลุ่มบริการอุตสาหกรรม	25	8.3
กลุ่มวิจัยและพัฒนา ด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน	58	19.3
กลุ่มบริหาร	61	20.3
กลุ่มยุทธศาสตร์และจัดการ นวัตกรรม	58	19.3
กลุ่มขึ้นตรงผู้ว่าการ	27	9.0
รวม	300	100.0
7. ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	4	1.3
1 - 2 ปี	21	7.0
3 - 5 ปี	73	24.3
6 - 10 ปี	61	20.3
10 - 15 ปี	59	19.7
16 ปีขึ้นไป	82	27.3
รวม	300	100.0
8. ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	287	95.7
หัวหน้ากลุ่มงาน	8	2.7
ผู้บริหาร	5	1.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

ด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3

ด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 20 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุระหว่าง 30 ปี แต่ไม่เกิน 45 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 กลุ่มอายุระหว่าง 46 ปี แต่ไม่เกิน 55 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 กลุ่มอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ปริญญาเอก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สถานภาพสมรส จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

รายได้ /เดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้/เดือนระหว่าง 15,001 บาท แต่ไม่เกิน 25,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาได้แก่รายได้/เดือนระหว่าง 25,001 บาท แต่ไม่เกิน 35,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 รายได้/เดือนมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 รายได้/เดือนระหว่าง 35,001 บาท แต่ไม่เกิน 45,000 จำนวน 65 คนคิดเป็นร้อยละ 21.7 รายได้/เดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

สังกัดกลุ่มงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 รองลงมาเป็นกลุ่มบริหาร จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืนและกลุ่มยุทธศาสตร์และจัดการนวัตกรรม จำนวน 58 คนคิดเป็นร้อยละ 19.3 กลุ่มขึ้นตรงผู้ว่าการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9 กลุ่มบริการอุตสาหกรรม จำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คนคิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาระยะเวลาในการทำงาน 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 ระยะเวลาในการทำงาน 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 61 คนคิดเป็นร้อยละ 20.3 ระยะเวลาในการทำงาน 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ระยะเวลาในการทำงาน 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงาน จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 95.7 รองลงมาเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และผู้บริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานตรงกับ ความรู้ความสามารถ ของท่าน	0.3	0.3	7.7	63.7	28.0	4.19	0.605	มาก	(1)
2. ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในระหว่างปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ	0.0	0.0	7.3	63.7	29.0	4.22	0.563	มากที่สุด	(3)
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อผู้บังคับบัญชา พึงพอใจในงานของท่าน	0.0	0.3	7.0	58.3	34.3	4.27	0.597	มากที่สุด	(2)
รวม						4.22	0.519	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D.=0.519) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับ 1 คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในงานของท่านค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.597) อันดับ 2 คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D.=0.563) อันดับสุดท้ายอันดับ 3 คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D.=0.605)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ด้านการยอมรับจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับ	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
4. ท่านได้รับคำชมเชยและ ความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาว่ามี ความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับ งานที่ได้รับมอบหมาย	0.0	1.3	11.3	53.7	33.7	4.20	0.683	มาก	(2)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับจำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับ	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับ ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านได้เสนอแนะ	0.0	1.0	17.3	48.7	33.0	4.14	0.726	มาก	(1)
รวม						4.17	0.664	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D.=0.664) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (S.D.=0.683) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านได้เสนอแนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D.= 0.726)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
6. องค์กรได้กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่าน ไว้อย่างชัดเจน	0.0	1.7	9.3	56.7	32.3	4.20	0.668	มาก	(1)
7. ท่านได้รับมอบหมายงาน ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด	0.3	1.0	9.7	60.7	28.3	4.16	0.653	มาก	(2)
8. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องาน ของท่านมีลักษณะท้าทาย ความสามารถของท่าน	0.0	0.3	9.3	59.7	30.7	4.21	0.610	มาก	(3)
รวม						4.19	0.567	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D.=0.567) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอันดับ 1 คือ ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานของท่านมีลักษณะท้าทายความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D.= 0.610) อันดับ 2 คือ องค์กรได้

กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (S.D.= 0.668) อันดับ 3 คือ ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D.= 0.653)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
9. ท่านพึงพอใจที่ได้รับ มอบหมายงานใหม่ ๆ	0.0	1.7	10.7	56.0	31.7	4.18	0.678	มาก	(1)
10. ท่านพึงพอใจใน อำนาจการตัดสินใจกับ งานที่ท่านรับผิดชอบ	0.3	0.7	11.70	59.7	27.70	4.14	0.658	มาก	(2)
11. ท่านสามารถทำงาน ได้โดยไม่ต้องมีการ ควบคุมใกล้ชิดจาก ผู้บังคับบัญชา	1.0	3.3	9.3	59.0	27.3	4.08	0.765	มาก	(3)
รวม						4.13	0.590	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นที่ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D.=0.590) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอันดับ 1 คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D.= 0.678) อันดับ 2 คือ ท่านพึงพอใจในอำนาจการตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D.= 0.658) อันดับ 3 คือ ท่านสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D.= 0.765)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
12. องค์กรสนับสนุนใน ด้านการฝึกอบรม สัมมนาศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้	0.0	0.7	14.0	57.3	34.0	4.19	0.688	มาก	(2)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานจำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจด้าน ความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{x}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
13. องค์กรสนับสนุนให้ ศึกษาต่อเพื่อเลื่อน ตำแหน่งและปรับวุฒิ การศึกษา	0.0	1.0	13.7	54.3	31.0	4.15	0.682	มาก	(3)
14. องค์กรมีการพิจารณา การเลื่อนตำแหน่งอย่าง เป็นธรรม	0.0	1.7	17.0	50.3	31.0	4.11	0.733	มาก	(1)
รวม						4.15	0.629	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D.=0.629) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับที่ 1 คือ องค์กรสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D.= 0.688) อันดับที่ 2 คือ องค์กรสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเลื่อนตำแหน่งและปรับวุฒิการศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D.= 0.682) อันดับที่ 3 คือ องค์กรมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D.= 0.733)

ตารางที่ 4.7 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ปัจจัยจูงใจ	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.22	0.519	มากที่สุด	1
2. ด้านการยอมรับ	4.17	0.664	มาก	3
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน	4.19	0.567	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.13	0.590	มาก	5
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.15	0.629	มาก	4
ภาพรวม	4.17	0.463	มาก	

จากตารางที่ 4.7 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจพบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.17 (S.D.=0.463) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4.22 (S.D.=0.519) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน 4.19 (S.D.=0.567) ต่อมาคือ ด้านการยอมรับ 4.17 (S.D.=0.664) ต่อมาคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน 4.15 (S.D.=0.629) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ 4.13 (S.D.=0.629) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านได้รับการประเมินเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	0.0	1.0	24.0	53.7	21.3	3.95	0.702	มาก	(1)
2. ท่านมักได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ	0.0	7.0	25.7	52.7	21.0	3.94	0.701	มาก	(2)
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่องค์กรมอบให้	0.0	7.0	22.7	57.3	19.3	3.95	0.668	มาก	(4)
4. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับทำให้ชีวิตการทำงานดีขึ้น	0.0	7.0	19.7	56.0	23.7	4.03	0.679	มาก	(3)
รวม						3.97	0.616	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการมีความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D.=0.616) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับทำให้ชีวิตการทำงานดีขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D.= 0.679) อันดับที่ 2 คือ ท่านได้รับการประเมินเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D.= 0.702) อันดับที่ 3 คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่องค์กรมอบให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D.= 0.668) อันดับสุดท้ายคือ ท่านมักได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.= 0.701)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส)	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
5. การที่ท่านได้รับโบนัสในปีที่ผ่านมาเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานต่อ	0.0	4.7	13.7	46	35.7	4.13	0.816	มาก	(1)
6. ท่านพึงพอใจกับโบนัสที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงานของท่าน	0.0	5.0	13.7	52.0	29.3	4.06	0.793	มาก	(2)
รวม						4.09	0.769	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าการจ่ายค่าจุนด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D.=0.769) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการที่ท่านได้รับโบนัสในปีที่ผ่านมาเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานต่อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D.= 0.816) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านพึงพอใจกับโบนัสที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงานของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D.= 0.793)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนด้านเงินเดือนจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยค่าจุนด้านเงินเดือน	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
7. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต	0.0	1.0	28.0	52.7	18.3	3.88	0.701	มาก	(2)
8. ท่านยินดีที่จะทำงานกับองค์กรถึงแม้เงินเดือนจะไม่เพิ่มขึ้นก็ตาม	0.3	1.3	24.0	55.7	18.7	3.91	0.710	มาก	(1)
รวม						3.90	0.642	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าการจ่ายค่าจุนด้านเงินเดือน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D.=0.642) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านยินดีที่จะทำงานกับองค์กรถึงแม้เงินเดือนจะไม่เพิ่มขึ้นก็ตาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D.= 0.710) และอันดับสุดท้ายคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D.= 0.701)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยค่าจุนด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
9. ท่านพึงพอใจกับเงินสมทบที่องค์กรจัดสรรให้	0.0	0.3	14.0	62.3	23.3	4.09	0.617	มาก	(1)
10. ท่านคิดว่าความเป็นสมาชิกกองทุนฯ สามารถเพิ่มรายได้มากกว่าการออมทรัพย์ด้วยวิธีการอื่น	0.0	0.7	11.7	65.0	22.7	4.10	0.602	มาก	(2)
11. ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของกองทุนฯ	0.0	0.7	11.7	65.7	22.0	4.09	0.597	มาก	(3)
รวม						4.09	0.544	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D.=0.544) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านคิดว่าการเป็นสมาชิกกองทุนฯ สามารถเพิ่มรายได้มากกว่าการออมทรัพย์ด้วยวิธีการอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D.= 0.602) รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจกับเงินสมทบที่องค์กรจัดสรรให้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D.=0.617) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของกองทุนฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D.= 0.597)

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูนของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ปัจจัยค่าจูน	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านสวัสดิการ	3.97	0.616	มาก	3
2. ด้านเงินค่าตอบแทน(โบนัส)	4.09	0.769	มาก	1
3. ด้านเงินเดือน	3.90	0.642	มาก	4
4. ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.09	0.544	มาก	2
ภาพรวม	4.01	0.514	มาก	

จากตารางที่ 4.12 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูนพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.01 (S.D.=0.514) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) 4.09 (S.D.=0.769) รองลงมาคือ ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 4.09 (S.D.=0.544) ต่อมาคือ ด้านสวัสดิการ 3.97 (S.D.=0.616) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน 3.90 (S.D.=0.642) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระดับความคิดเห็นร้อยละ				\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก ที่สุด					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอสำหรับการใช้ จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจ การครองชีพในปัจจุบัน	0.0	7	24.7	54.0	20.7	3.95	0.692	มาก	(1)
รวม						3.95	0.692	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D.=0.692) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านได้รับค่าตอบแทน

ที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D=0.692)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยจำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
2. สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทสะดวกเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	0.0	0.3	17.0	59.7	23.0	4.05	0.642	มาก	(2)
3. อุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	0.0	1.3	14.7	57.0	27.0	4.10	0.680	มาก	(1)
รวม						4.08	0.612	มาก	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D=0.612) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D.= 0.680) และอันดับสุดท้ายคือ สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทสะดวกเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 (S.D.= 0.642)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
4. ท่านมีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงาน	0.0	1.7	9.0	59.3	30.0	4.18	0.653	มาก	(2)
5. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอเช่นได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน	0.3	1.7	13.3	57.3	27.3	4.10	0.704	มาก	(1)
รวม						4.14	0.640	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D.=0.640) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่าน มีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D.= 0.653) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน อยู่เสมอ เช่นได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D.= 0.704)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงจำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและ ความมั่นคง	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
6. ท่านมีโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	0.0	4.7	18.0	51.3	26.0	3.99	0.793	มาก	(1)
7. การปฏิบัติงานของท่าน ทำให้ท่านมีโอกาสประสบ ความสำเร็จในชีวิตตาม จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้	0.0	4.3	15.0	53.3	21.3	4.04	0.773	มาก	(2)
รวม						4.01	0.754	มาก	

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D.=0.754) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.= 0.773) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D.= 0.793)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมจำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านลักษณะ งานที่ส่งเสริมการ บูรณาการทางสังคม	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
8. องค์กรจัดกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรได้ พบปะสังสรรค์กันเสมอ	0.0	2.0	10.0	61.7	26.3	4.12	0.655	มาก	(1)
รวม						4.12	0.655	มาก	

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D.=0.655) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าองค์กรจัดกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D.=0.655)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนบรรทัดฐานของกฎหมายจำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ลักษณะงานที่ต้องอยู่บน บรรทัดฐานของกฎหมาย	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
9. เมื่อมีการประชุมจะเปิด โอกาสให้มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	0.0	4.0	9.7	62.0	24.3	4.07	0.705	มาก	(1)
รวม						4.07	0.705	มาก	

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนบรรทัดฐานของกฎหมายมีความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D.= 0.705) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเมื่อมีการประชุมจะเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D.= 0.705)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมจำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงานโดยส่วนรวม	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
10. ท่านพอใจในความ สมดุลระหว่างช่วงเวลา การทำงานและช่วงเวลา พักผ่อนจากการทำงาน	0.0	4.7	7.7	62.3	25.3	4.08	0.715	มาก	(1)
รวม						4.08	0.715	มาก	

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D.=0.715) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่าน

พอใจในความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาพักผ่อนจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D.= 0.715)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมจำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับ สังคม	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{x}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
11. บุคลากรทั่วไปมีมุมมองต่อ องค์กรในแง่บวก	0.3	0.0	11.0	58.7	30.0	4.18	0.640	มาก	(1)
12. องค์กรให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่น ๆ ภายนอก เพื่อจัดกิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุนสาธารณประโยชน์ ชุมชนและสังคม	0.0	0.3	9.7	62.3	21.7	4.17	0.598	มาก	(2)
รวม						4.18	0.561	มาก	

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D.=0.561) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าบุคลากรทั่วไปมีมุมมองต่อองค์กรในแง่บวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D.=0.640) และอันดับสุดท้ายคือ องค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนสาธารณประโยชน์ชุมชนและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D.= 0.598)

ตารางที่ 4.21 สรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.59	0.692	มาก	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	4.08	0.612	มาก	5
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	4.14	0.640	มาก	2
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	4.01	0.754	มาก	7
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	4.12	0.655	มาก	3

ตารางที่ 4.21 สรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
6. ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	4.07	0.705	มาก	6
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	4.08	0.715	มาก	4
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	4.18	0.561	มาก	1
ภาพรวม	6.13	0.749	มาก	

จากตารางที่ 4.21 สรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 6.13 (S.D.=0.749) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับ 1 คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง 4.18 (S.D.= 0.561) อันดับที่ 2 คือ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4.14 (S.D.= 0.640) อันดับที่ 3 คือ ด้านลักษณะงาน มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม 4.12 (S.D.= 0.655) อันดับที่ 4 คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 4.08 (S.D.=0.715) อันดับที่ 5 คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 4.08 (S.D.=0.612) อันดับที่ 6 คือ ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 4.07 (S.D.=0.705) อันดับที่ 7 คือ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 4.01 (S.D.= 0.754) อันดับที่ 8 คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 3.59 (S.D.=0.692) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	0.0	0.7	6.0	56.0	37.3	4.30	0.609	มากที่สุด	(1)
2. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	0.0	0.7	4.7	58.3	36.3	4.30	0.588	มากที่สุด	(4)
3. ท่านรู้สึกว่าการของท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	0.0	0.7	6.0	56.0	37.3	4.30	0.608	มากที่สุด	(2)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ความผูกพันในการทำงาน ด้านความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
4. ท่านเต็มใจที่จะรับผิดชอบ ในงานที่ท่านทำ	0.0	0.0	5.7	54.7	39.7	4.34	0.582	มาก ที่สุด	(5)
5. ในทุก ๆ วัน ท่านมักหา วิธีการที่จะสร้างความสำเร็จ ให้กับองค์กรมากขึ้น	0.0	0.7	6.7	58.3	34.3	4.36	0.607	มาก ที่สุด	(3)
รวม						4.30	0.511	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 (S.D.=0.511) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในทุก ๆ วัน ท่านมักหาวิธีการที่จะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 (S.D.=0.607) รองลงมาคือ ท่านเต็มใจที่จะรับผิดชอบในงานที่ท่านทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (S.D.=0.582) ลำดับต่อมาคือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 (S.D.=0.609) ลำดับต่อมาคือ ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 (S.D.=0.608) ตามลำดับและอันดับสุดท้ายคือ ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 (S.D.= 0.588)

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานด้านความต่อเนื่องจำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันในการ ทำงานด้านความ ต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
6. องค์กรสนับสนุนให้ พนักงานได้ศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมตาม โปรแกรมที่จัดให้	0.0	1.0	15.0	53.3	30.7	4.14	0.693	มาก	(1)
รวม						4.14	0.693	มาก	

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานด้านความต่อเนื่องมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D.=0.693) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามโปรแกรมที่จัดให้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D.=0.693)

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันใน
การทำงานด้านบรรทัดฐานทางสังคมจำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันในการทำงาน ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระดับความคิดเห็นร้อยละ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
7. ท่านพร้อมที่จะทำงาน ให้ประสบความสำเร็จโดย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ	0.0	0.3	8.7	49.3	41.7	4.32	0.643	มาก ที่สุด	(2)
8. ท่านทุ่มเทสติปัญญา และความสามารถให้กับ งานที่ท่านรับผิดชอบ	0.0	0.0	5.7	53.0	41.3	4.36	0.586	มาก ที่สุด	(4)
9. การรักษาชื่อเสียงของ องค์กรเป็นสิ่งที่ทุกท่าน ควรปฏิบัติ	0.0	0.0	4.0	54.3	41.7	4.38	0.562	มาก ที่สุด	(5)
10. ท่านมีความตั้งใจ ทำงานตามที่ได้รับ มอบหมายด้วยความอดทน และอุทิศสภาวะ	0.0	0.3	4.3	45.3	50.0	4.45	0.596	มาก ที่สุด	(3)
11. ท่านยินดีที่จะทำงาน ล่วงเวลา แม้จะไม่ได้รับ ค่าตอบแทน	0.3	0.7	10.0	50.0	39.0	4.27	0.691	มาก	(1)
รวม						4.35	0.512	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มี
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 (S.D=0.512) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านมีความตั้งใจทำงานตามที่ได้รับ
มอบหมายด้วยความอดทนและอุทิศสภาวะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 (S.D.=0.596) รองลงมา
คือ การรักษาชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่ทุกท่านควรปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 (S.D=0.562)
ลำดับต่อมาคือ ท่านทุ่มเทสติปัญญาและความสามารถให้กับงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36
(S.D=0.586) ลำดับต่อมาคือ ท่านพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (S.D=0.643) ตามลำดับและอันดับสุดท้ายคือ ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา
แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.691)

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ใช้การ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมุติฐาน ต่อไปนี้

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวก

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจูงใจและความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กร				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.586	0.564		6.354	0.000*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.680	0.149	0.241	4.564	0.000*
ด้านการยอมรับ	0.223	0.120	0.101	1.866	0.063
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.067	0.143	0.026	0.469	0.639
ด้านความรับผิดชอบ	0.529	0.144	0.213	3.679	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.707	0.128	0.303	5.546	0.000*

R = 0.694 R² = 0.481 Adjusted R² = 0.479 SE_{Est} = 1.058 F = 276.323 p = 0.000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 48 (R² = 0.481) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 1.058 (SE_{Est} = 1.058) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.479 (Adjusted R² = 0.479)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจูงใจและความผูกพันในองค์กร
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.251	0.209		5.979	0.000*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.253	0.055	0.256	4.570	0.000*
ด้านการยอมรับ	0.090	0.044	0.117	2.030	0.043*
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.046	0.053	0.051	0.858	0.392
ด้านความรับผิดชอบ	0.139	0.053	0.161	2.613	0.009*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.203	0.047	0.249	4.281	0.000*

R = 0.860 R² = 0.436 Adjusted R² = 0.427 SE_{Est} = 0.387 F = 45.492 p = 0.000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถทำนายความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้ถึงร้อยละ 44 (R² = 0.436) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.387 (SE_{Est} = 0.387) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.427 (Adjusted R² = 0.427)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่ส่งผลต่อความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจิตใจและความผูกพันในองค์กร
ด้านความต่อเนื่อง

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่อง				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.712	0.308		2.312	0.021*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.195	0.081	0.146	2.393	0.017*
ด้านการยอมรับ	0.035	0.065	0.034	0.539	0.590
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.018	0.078	0.015	0.227	0.821
ด้านความรับผิดชอบ	0.241	0.079	0.205	3.064	0.002*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.334	0.070	0.304	4.803	0.000*

R = 0.578 R² = 0.334 Adjusted R² = 0.323 SE_{Est} = 0.570 F = 29.503 p = 0.000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจิตใจและความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่อง ปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 33 (R² = 0.334) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.570 (SE_{Est} = 0.570) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.323 (Adjusted R² = 0.323)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่องในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่ส่งผลต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่องในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจิตใจและความผูกพันในองค์กร
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.622	0.224		7.240	0.000*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.233	0.059	0.236	3.937	0.000*
ด้านการยอมรับ	0.098	0.047	0.127	2.063	0.040*
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.004	0.057	0.004	0.068	0.946
ด้านความรับผิดชอบ	0.149	0.057	0.172	2.614	0.009*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.170	0.051	0.209	3.365	0.001*

R = 0.596 R² = 0.356 Adjusted R² = 0.345 SE_{Est} = 0.415 F = 32.453 p = 0.000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจิตใจและความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 36 (R² = 0.356) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.415 (SE_{Est} = 0.415) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.345 (Adjusted R² = 0.345)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่ส่งผลต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่องในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคำจูนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวก

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กร				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4.700	0.511		9.197	0.000*
ด้านสวัสดิการ	0.549	0.135	0.231	4.078	0.000*
ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส)	0.406	0.101	0.213	4.021	0.025*
ด้านเงินเดือน	0.288	0.128	0.126	2.255	0.000*
ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.765	0.150	0.284	5.094	0.000*
R = 0.688 R ² = 0.473 Adjusted R ² = 0.466 SE _{Est} = 1.071 F = 66.219 p = 0.000*					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันในองค์กรโดยรวม ปัจจัยค้ำจุน ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ด้านเงินเดือน ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 47 (R² = 0.473) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 1.071 (SE_{Est} = 1.071) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.466 (Adjusted R² = 0.466)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ด้านเงินเดือน ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.955	0.201		9.716	0.000*
ด้านสวัสดิการ	0.143	0.053	0.172	2.698	0.007*
ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส)	0.121	0.040	0.182	3.048	0.003*
ด้านเงินเดือน	0.112	0.050	0.141	2.226	0.027*
ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.207	0.059	0.220	3.500	0.001*
R = 0.574 R ² = 0.329 Adjusted R ² = 0.320 SE _{Est} = 0.422 F = 36.168 p = 0.000*					

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ด้านเงินเดือน ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 40 ($R^2 = 0.329$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.422 ($SE_{Est} = 0.422$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.320 (Adjusted $R^2 = 0.320$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ด้านเงินเดือน ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่อง

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่อง				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.940	0.271		3.470	0.001*
ด้านสวัสดิการ	0.243	0.071	0.216	3.403	0.001*
ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส)	0.167	0.054	0.185	3.118	0.002*
ด้านเงินเดือน	0.121	0.068	0.112	1.780	0.076
ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.264	0.080	0.207	3.312	0.001*
R = 0.580 $R^2 = 0.336$ Adjusted $R^2 = 0.327$ $SE_{Est} = 0.568$ F = 37.353 p = 0.000*					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่อง ปัจจัยค้ำจุน ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ด้านเงินเดือน ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 34 ($R^2 = 0.336$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.568 ($SE_{Est} = 0.568$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.327 (Adjusted $R^2 = 0.327$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านเงินเดือนไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานสถาบันวิจัย
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยคำจุนและความผูกพันในองค์กร
ด้านบรรทัดฐานของสังคม

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.805	0.194		9.309	0.000*
ด้านสวัสดิการ	0.163	0.051	0.196	3.192	0.002*
ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส)	0.118	0.038	0.177	3.077	0.002*
ด้านเงินเดือน	0.056	0.048	0.070	1.145	0.253
ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.294	0.057	0.313	5.167	0.000*
R = 0.615 R ² = 0.379 Adjusted R ² = 0.370 SE _{Est} = 0.406 F = 44.946 p = 0.000*					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยคำจุนและความผูกพันใน
องค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม ปัจจัยคำจุน ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ด้านเงินเดือน
ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงาน
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 37 (R² = 0.379) มีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.406 (SE_{Est} = 0.406) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ
0.370 (Adjusted R² = 0.370)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงิน
ค่าตอบแทน (โบนัส) ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม
ของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านเงินเดือนไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของ
พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัย
วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวก

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กร				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.362	0.489		6.871	0.000*
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	0.034	0.115	0.016	0.294	0.769
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย	0.020	0.062	0.017	0.331	0.741
ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	0.218	0.055	0.191	3.990	0.000*
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความ เจริญเติบโตและความมั่นคง	0.071	0.056	0.073	1.266	0.207
ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคม	0.346	0.102	0.155	3.390	0.001*
ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บน ฐานของกฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม	0.471	0.133	0.227	3.546	0.000*
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงานโดยส่วนรวม	0.004	0.123	0.002	0.031	0.975
ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	0.406	0.069	0.311	5.852	0.000*
R = 0.777 R ² = 0.603 Adjusted R ² = 0.592 SE _{Est} = 0.936 F = 55.324 p = 0.000*					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันใน องค์กรโดยภาพรวม คุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะ งานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง สามารถทำนายความผูกพันใน องค์กรโดยภาพรวมของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 60 (R² = 0.603) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.936 (SE_{Est} = 0.936) มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.592 (Adjusted R² = 0.592)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.146	0.176		6.492	0.000*
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	-0.052	0.041	-0.070	-1.248	0.213
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	-0.017	0.022	-0.042	-0.777	0.438
ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	0.099	0.020	0.249	5.037	0.000*
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	0.042	0.020	0.125	2.092	0.037*
ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	0.166	0.037	0.213	4.514	0.000*
ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	0.081	0.048	0.112	1.699	0.090

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กร
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.146	0.176		6.492	0.000*
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงานโดยส่วนรวม	-0.058	0.044	-0.082	-1.317	0.189
ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	0.187	0.025	0.410	7.458	0.000*

R = 0.759 R² = 0.576 Adjusted R² = 0.565 SE_{Est} = 0.337 F = 49.463 p = 0.000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 58 (R² = 0.576) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.337 (SE_{Est} = 0.337) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.565 (Adjusted R² = 0.565)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กร
ด้านความต่อเนื่อง

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่อง				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.523	0.276		1.893	0.059
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.081	0.065	0.081	1.258	0.209
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.003	0.035	0.005	0.080	0.936
ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	0.074	0.031	0.137	2.406	0.017*
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	0.018	0.032	0.039	0.557	0.578
ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	0.094	0.058	0.089	1.633	0.104
ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	0.245	0.075	0.250	3.274	0.001*
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	0.100	0.069	0.103	1.441	0.151
ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	0.086	0.039	.140	2.202	0.028*
R = 0.659 R ² = 0.435 Adjusted R ² = 0.419 SE _{Est} = 0.528 F = 27.953 p = 0.000*					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่อง คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 44 (R² = 0.435) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.528 (SE_{Est} = 0.528) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.419 (Adjusted R² = 0.419)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กร
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.694	0.214		7.915	0.000*
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.004	0.050	0.005	0.078	0.938
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.035	0.027	0.084	1.293	0.197
ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	0.045	0.024	0.112	1.867	0.063
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคง	0.011	0.025	0.033	0.450	0.653
ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	0.086	0.045	0.110	1.923	0.055
ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	0.144	0.058	0.199	2.484	0.014*
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	-0.038	0.054	-0.053	-0.700	0.484
ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	0.133	0.030	0.292	4.391	0.000*
R = 0.615 R ² = 0.378 Adjusted R ² = 0.361 SE _{Est} = 0.409 F = 22.113 p = 0.000*					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม คุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 38 ($R^2 = 0.378$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.409 ($SE_{Est} = 0.409$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.361 ($Adjusted R^2 = 0.361$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

สรุปผลการทดสอบ สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวกโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

ปัจจัยจูงใจ	ความผูกพันในองค์กร			
	ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน	ด้านความต่อเนื่อง	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ภาพรวม
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	✓	✓	✓	✓
ด้านการยอมรับ	✓	-	✓	-
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-	-	-	-
ด้านความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓
ด้านความก้าวหน้าในงาน	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ ✓ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรที่ระดับ .05

- ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

สรุปผลการทดสอบ สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยคำจูนมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน สถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวกใช้วิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

ปัจจัยคำจูน	ความผูกพันในองค์กร			
	ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน	ด้านความต่อเนื่อง	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ภาพรวม
ด้านสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓
ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส)	✓	✓	✓	✓
ด้านเงินเดือน	-	✓	✓	✓
ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ ✓ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรที่ระดับ .05
- ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

สรุปผลการทดสอบ สมมุติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวกโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันในองค์กร			
	ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน	ด้านความต่อเนื่อง	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ภาพรวม
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	-	-	✓	-
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	-	-	✓	-
ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	✓	✓	✓	✓
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	✓	-	✓	-
ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	✓	-	✓	✓
ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	-	✓	✓	✓
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	-	-	-	-
ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ ✓ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรที่ระดับ .05
- ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องในปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย 2) ศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

โดยสรุปผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไป
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.7 มีอายุระหว่าง 20 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.0 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.0 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.7 มีรายได้/เดือน 15,001 - 25,000 บาท มีสังกัดส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพคิดเป็นร้อยละ 23.7 มีระยะเวลาในการทำงาน 3 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.3 มีตำแหน่งงานพนักงาน คิดเป็น ร้อยละ 95.7

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาพบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถวิเคราะห์จำแนกตามรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D.=0.519) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับ 1 คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในงานของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.597) อันดับ 2 คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D.=0.563) อันดับสุดท้ายอันดับ 3 คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D.=0.605)

ด้านการยอมรับ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D.=0.664) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่า มีความรู้ความสามารถเหมาะกับงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (S.D.=0.683) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านได้เสนอแนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D.= 0.726)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D.=0.567) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับ 1 คือ ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานของท่านมีลักษณะท้าทาย ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D.= 0.610) อันดับ 2 คือ องค์กรได้กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (S.D.= 0.668) อันดับ 3 คือ ท่าน ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D.= 0.653)

ด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D.=0.590) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับ 1 คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D.= 0.678) อันดับ 2 คือ ท่านพึงพอใจในอำนาจการตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 (S.D.= 0.658) อันดับ 3 คือ ท่านสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D.= 0.765)

ด้านความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D.=0.629) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับ 1 คือ องค์กรสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D.= 0.688) อันดับ 2 คือ องค์กรสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อ เลื่อนตำแหน่งและปรับวุฒิการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D.= 0.682) อันดับ 3 คือ องค์กรมีการ พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D.= 0.733)

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจพบว่าโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.17 (S.D.=0.463) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4.22 (S.D.=0.519) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน 4.19 (S.D.=0.567) ต่อมาคือ ด้านการยอมรับ 4.17 (S.D.=0.664) ต่อมาคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน 4.15 (S.D.=0.629) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความ รับผิดชอบ 4.13 (S.D.=0.629)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยค้ำจุน

จากการศึกษาพบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ด้านเงินเดือน ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถวิเคราะห์จำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านสวัสดิการ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D.=0.616) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับทำให้ชีวิตการทำงานดีขึ้นมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 (S.D.= 0.679) อันดับที่ 2 คือ ท่านได้รับการประเมินเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D.= 0.702) อันดับที่ 3 คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่องค์กรมอบให้

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D.= 0.668) อันดับสุดท้ายคือ ท่านมักได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.= 0.701)

ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D.=0.769) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านได้รับโบนัสในปีที่ผ่านมาเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานต่อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D.= 0.816) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านพึงพอใจกับโบนัสที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงานของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D.= 0.793)

ด้านเงินเดือน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D.=0.642) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านยินดีที่จะทำงานกับองค์กรถึงแม้เงินเดือนจะไม่เพิ่มขึ้นก็ตาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D.= 0.710) และอันดับสุดท้ายคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D.= 0.701)

ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D.=0.544) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านคิดว่าการเป็นสมาชิกกองทุนฯ สามารถเพิ่มรายได้มากกว่าการออมทรัพย์ ด้วยวิธีการอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D.= 0.602) รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจกับเงินสมทบที่องค์กรจัดสรรให้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D.=0.617) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของกองทุนฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D.= 0.597)

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนพบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.01 (S.D.=0.514) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) 4.09 (S.D.=0.769) รองลงมาคือ ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 4.09 (S.D.=0.544) ต่อมาคือ ด้านสวัสดิการ 3.97 (S.D.=0.616) และอันดับสุดท้ายคือด้านเงินเดือน 3.90 (S.D.=0.642)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 8 ด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนบรรทัดฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม สามารถวิเคราะห์จำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D.=0.692) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D.=0.692)

ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D.=0.612) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D.= 0.680) และอันดับสุดท้ายคือสถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทสะดวกเอื้อต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D.= 0.642)

ด้านเปิดโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถมีความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D.=0.640) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านมีโอกาสได้นำความรู้

ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D.= 0.653) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสอน ซึ่งแนววิธีการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D.= 0.704)

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D.=0.754) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.= 0.773) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D.= 0.793)

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D.=0.655) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าองค์กรจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D.=0.655)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D.=0.715) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านพอใจในความสมดุลระหว่างเวลาการทำงานและช่วงเวลาพักผ่อนจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D.= 0.715)

ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D.=0.561) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรทั่วไปมีมุมมองต่อองค์กรในแง่บวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D.=0.640) และอันดับสุดท้ายคือ องค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนสาธารณประโยชน์ชุมชนและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D.= 0.598)

สรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 6.13 (S.D.=0.749) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับ 1 คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง 4.18 (S.D.= 0.561) อันดับที่ 2 คือ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4.14 (S.D.= 0.640) อันดับที่ 3 คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม 4.12 (S.D.= 0.655) อันดับที่ 4 คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 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 คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 3.59 (S.D.=0.692)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยขอเสนอผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวก

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจูงใจและความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.479 (Adjusted $R^2 = 0.479$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวก

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันในองค์กรโดยรวม ปัจจัยค้ำจุนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ด้านเงินเดือน ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.466 (Adjusted $R^2 = 0.466$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ด้านเงินเดือน ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวก

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม คุณภาพชีวิต ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.592 (Adjusted $R^2 = 0.592$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมีประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวก

ด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยทั้ง 5 ด้าน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน ต่อมาคือ ด้านการยอมรับ ต่อมาคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบตามลำดับ และมีปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม ซึ่งกล่าวได้ว่าการที่พนักงานสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นจนกระทั่งประสบความสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้รวมไปถึงพนักงานได้รับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำและองค์กรยังมีการสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ และจัดให้มีการเลื่อนระดับเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล นอกจากนี้ การที่บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย นั้นทำให้เห็นได้ชัดว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่องค์กรกำหนด จึงทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) (Frederick Herzberg)

ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวก

ด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยทั้ง 4 ด้าน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ต่อมาคือ ด้านเงินเดือน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุนทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ด้านเงินเดือน ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม และค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่าสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมีการใช้ผลคะแนนมาวัดระดับการขึ้นค่าตอบแทนหรือเงินเดือนจึงอาจทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงานมีมาก อีกทั้งสวัสดิการของพนักงานเป็นสวัสดิการที่คล้ายกับภาครัฐบาล จึงทำให้พนักงานเกิดความผูกพันไม่คิดที่จะลาออก จึงทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ แสงจันทร์, ประสาท อิศรปริดา และสุเทพ ทองประดิษฐ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม พบว่าปัจจัยค้ำจุนความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติการของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้าราชการ

ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน กับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในทางบวก

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยทั้ง 8 ด้าน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง รองลงมาคือ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ต่อมาคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ต่อมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ต่อมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ต่อมาคือ ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ต่อมาคือด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง และลำดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้าน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม และสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ต้องทำงานแข่งกับเวลา แข่งกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ในขณะที่ความรู้และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการทำงานพัฒนาและก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็ว ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา เช่น การฝึกอบรม การดูงาน สัมมนาในประเทศและต่างประเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์บีแนคและอลิตโต (Herbiniak & Alluto 1973) พบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถแล้ว ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม และสามารถอธิบายได้ว่าหากพนักงานมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ดีก็ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง เป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ต้องการได้รับการยอมรับในสังคม การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ลักษณะงานที่มีส่วนสร้างให้พนักงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่คณะ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ต้นตระกูลวิวัฒน์ (2530) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่าการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงานจะกระตุ้นให้เกิดความพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในทุกๆระดับโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน

ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม และสามารถอธิบายได้ว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดง

คิดเห็น และเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมในการทำ
ให้งานประสบความสำเร็จ หากมีการลงโทษหรือฟ้องร้องในการกระทำความผิดใด ๆ พนักงานต้องการ
ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถให้ความพึงพาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณอม กิตติดุขฎฐิธรรม (2538)
ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร การศึกษาเฉพาะกรณี อุตสาหกรรมสิ่งทอ
เส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์พบว่า ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กรพนักงาน

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีผลต่อความผูกพันใน
องค์กรโดยภาพรวม และสามารถอธิบายได้ว่า เป็นความรู้สึกของพนักงาน ที่มีความภาคภูมิใจในงานและ
องค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลว่า องค์กรและลักษณะงานที่ตนทำได้อำนวยความสะดวกและมีส่วนร่วมใน
การรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากสถาบันมีส่วนของด้านบริการงานวิจัย ทำให้พนักงานรู้สึกว่างานและ
องค์กรของตนมีคุณค่ามากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ศึกษาเรื่อง ความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่พบว่า การมีส่วนร่วมพัฒนา
สังคมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กรพนักงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันโดยภาพรวมของ
พนักงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดิ์ศยา จันทราวุฒิกร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการ
ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของ
กฎหมาย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการและประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติ

1. จากข้อมูลบุคคลพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยองค์กรต้องสร้างความ
ผูกพันในการทำงาน ดังนั้นสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ควรสร้างความผูกพัน
ในกลุ่มบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยให้เกิดความผูกพันที่มากยิ่งขึ้นผ่านกิจกรรมต่าง ๆ
2. จากการศึกษาข้อมูลในเรื่องปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ควรมีการสำรวจซ้ำทุก 1 ปี เนื่องจากเป็นเรื่องของความรู้สึกและทัศนคติ
ของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงการ
บริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
3. จากการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
แห่งประเทศไทยองค์กร ควรเห็นความสำคัญในเรื่องของ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการ
ดำรงชีวิตในปัจจุบันรวมถึงควรจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีการซ่อมแซมและปรับปรุง

วัตถุประสงค์การทำงานอยู่เสมอ และควรมีลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้กับพนักงานตามสายงานของตน

4. ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านสายงานวิชาชีพ และด้านงานสนับสนุนทั่วไป โดยอาจจัดโปรแกรมการเรียน การสอน เป็นหลักสูตร เพื่อส่งเสริมในทุก ๆ ด้านและควรจัดหาแหล่งความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ มีผลต่อความผูกพันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อส่งเสริมองค์กร และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก ดังนั้น วว. จึงควรจัดให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ความสามารถ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร และควรมีการสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ให้กับบุคลากรทุก ๆ สายงาน

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงควรมีการจัดโครงการที่ช่วยส่งเสริมแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักกฎหมายหรือระเบียบฯ และวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม

3. ปัจจัยค้ำจุนในด้านสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันและอยู่ในระดับตมิดมากดังนั้น ในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานจึงควรจัดให้มีความสอดคล้องมากขึ้น เช่น อาจมีการเพิ่มทางเลือกในการเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชน การจัดให้มีเครื่องมือในการทำงานหรืออุปกรณ์ในการวิเคราะห์ทดสอบที่ทันสมัยและสถานที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน การจัดให้มียานพาหนะที่ทันสมัย พร้อมใช้งานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. แบบสอบถามมีจำนวนข้อที่มาก ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามใช้เวลานาน และลดความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามลง ควรปรับแบบสอบถามให้เหลือจำนวนข้อน้อยลง อาจจะทำให้การตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามมีความรวดเร็วและผู้ตอบแบบสอบถามจะได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งเน้นศึกษารายละเอียดย่อยของแต่ละด้าน เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่แท้จริง

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่องความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับลูกจ้างเพื่อหาแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กรกับพนักงานในทุกระดับ

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษารูปแบบของสวัสดิการและแรงจูงใจ ที่มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากรและการดำเนินงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยสร้างความสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น



บรรณานุกรม

- กาญจนา บุญเพลิง. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). **อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). **แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์,** 6(3), 175 - 183.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและ ลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ชยุต ศรีวรรณ. (2553). **ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- ฐาณีญา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). **ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). **การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ ปริทัศน์,** 9(2), 161 - 171.
- ถวิลศักดิ์ อินสร. (2554). **แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ทัศนีย์ชาติไทย. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- ธิดารัตน์ ศรีกันทา. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ธนาคาร ชันธพัต. (2557). **ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ธัญณัช ชนทรัพย์. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ).
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.** (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นฤมล จินดา. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกรณีศึกษา: ภาควิชาพยาบาลวิทยา โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- นันทนวล โยคิน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- นุชจิรา ต๊ะสุ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ปราณอม กิตติดุขภูธร. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร การศึกษา เฉพาะกรณี อุตสาหกรรมสิ่งทอเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ปวีณา กรุงพลี. (2553). ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานการทำงานกับความผูกพัน. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นจาก www.society.go.th/article_attach
- พงศ์ภาค วิ่งเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงาน กรมประมงจังหวัดสมุทรปราการ. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษา บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา สำนักงานหลักประกันคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ภัทร์ศยา จันทราวุฒิกร. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธุ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศรีธัญญา ปุเต๊ะ. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่).** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ศิริวรรณ ตันตระกูลวัฒน์. (2530). **ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความต้องการประสบความสำเร็จในงานและความผูกพันต่อองค์กร.** (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศุภานัน พุฒตาล. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี** (รายงานการวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โศรติ โชคคุณะวัฒนา. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สันตฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน).** (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สมหวัง โอชารส. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สมภาพ แสงจันทร์, ประสาท อิศรปรีดา และ สุเทพ ทองประดิษฐ์. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2555). **ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 2(2), 32 - 38.**
- สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. (2561). **แผนทรัพยากรบุคคลสำนักทรัพยากรบุคคลปี พ.ศ. 2560 - 2564.** สืบค้นจาก <https://is.gd/xAzzSW>
- สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. (2562). **รายงานประจำปี.** สืบค้นจาก <https://is.gd/OTelux>
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา. (2562). **อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- อำนวยการ บัญชี. (2556). **บทความทางวิชาการ ทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg and other).** สืบค้นจาก <http://aumnuychai.blogspot.com>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อนุรักษ์ วัฒนธาวรวงศ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมเกี่ยวกับงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันองค์กร. สืบค้นจาก <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com>
- Brown, W. B. and D. J. Moberg. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John & Sons.
- Buchanan, I. B. (1974, December). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. **Administrative Science Quarterly**, 19(4), 533 - 545.
- Biljana, I. & Dragica, S. (2018). Management of employee motivation for successful business in the banking sector. **Progress in Economic Sciences**, (5), 114.
- Frederick Herzberg. (1959). **2-Factor Theory**. Retrieved from <https://is.gd/Nws3Hm>
- Mensah, R. D. (2014). **Effects of Human Resource Management Practics on Retention of Employees in the Banking Industry in Accra, Ghana**. (Doctor of Philosophy Thesis in Business Administration, Kenyatta University).
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., and Boulian. (1974). Organizational commitment, job Satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**, 59, 604.
- Robbins, S. P. (2000). **Organizational Behavior** (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. (1983). **Motivation and Work Behavior** (3rd ed.). New York: McGraw - Hill.
- 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.

ภาคผนวก





แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2.1 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วนนี้ ผู้ศึกษาขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ตอบ
ตามข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และนำมาใช้
เพื่อการศึกษาเท่านั้นในโอกาสที่ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาในการทำแบบสอบถาม

นางสาวสุธิมา เกิดสุข
นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ลงในช่องว่างให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 20 - 35 ปี 36 - 45 ปี
 46 - 55 ปี 56 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย

5. รายได้/เดือน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001 - 25,000 บาท
 25,001 - 35,000 บาท 35,001 - 45,000 บาท
 มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป

6. สังกัดกลุ่มงาน

- กลุ่มวิจัยและพัฒนา ด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ กลุ่มบริการอุตสาหกรรม
 กลุ่มวิจัยและพัฒนา ด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน กลุ่มบริหาร
 กลุ่มยุทธศาสตร์และจัดการนวัตกรรม กลุ่มขึ้นตรงผู้ว่าการ

7. ระยะเวลาในการทำงาน

- น้อยกว่า 1 ปี 1 - 2 ปี
 3 - 5 ปี 6 - 10 ปี
 10 - 15 ปี 16 ปีขึ้นไป

8. ตำแหน่งงาน

- พนักงาน หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้บริหาร

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตของพนักงานสถาบันวิจัย
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่าง ปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในงานของ ท่าน					
ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ					
4. ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ว่ามีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านได้เสนอแนะ					
ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน					
6. องค์กรได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ อย่างชัดเจน					
7. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด					
8. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานของท่านมีลักษณะท้าทาย ความสามารถของท่าน					
ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ					
9. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ					
10. ท่านพึงพอใจในอำนาจการตัดสินใจกับงานที่ท่าน รับผิดชอบ					
11. ท่านสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิด จากผู้บังคับบัญชา					
ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน					
12. องค์กรสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้					
13. องค์กรสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเลื่อนตำแหน่งและ ปรับวุฒิการศึกษา					
14. องค์กรมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					

ส่วนที่ 2.1 ปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยค่าจุนในด้านสวัสดิการ					
1. ท่านได้รับการประเมินเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					
2. ท่านมักได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ					
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่องค์กรมอบให้					
4. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับทำให้ชีวิตการทำงานดีขึ้น					
ปัจจัยค่าจุนด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส)					
5. การที่ท่านได้รับโบนัสในปีที่ผ่านมาเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานต่อ					
6. ท่านพึงพอใจกับโบนัสที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงานของท่าน					
ปัจจัยค่าจุนด้านเงินเดือน					
7. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับการดำเนินชีวิต					
8. ท่านยินดีที่จะทำงานกับองค์กรถึงแม้เงินเดือนจะไม่เพิ่มขึ้นก็ตาม					
ปัจจัยค่าจุนด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
9. ท่านพึงพอใจกับเงินสมทบที่องค์กรจัดสรรให้					
10. ท่านคิดว่า การเป็นสมาชิกกองทุนฯ สามารถเพิ่มรายได้มากกว่าการออมทรัพย์ด้วยวิธีการอื่น					
11. ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของกองทุนฯ					

ส่วนที่ 2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน					
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย					
2. สถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย และมีอากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
3. อุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ					
4. ท่านมีโอกาสได้นำความรู้ ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงาน					
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง					
6. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
7. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้					
ด้านลักษณะงานส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม					
8. องค์กรจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเสมอ					
ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนบรรทัดฐานของกฎหมาย					
9. เมื่อมีการประชุมจะเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					

ส่วนที่ 2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม					
10. ท่านพอใจในความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาพักผ่อนจากการทำงาน					
ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม					
11. บุคลากรทั่วไปมีมุมมองต่อองค์กรในแง่บวก องค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอก เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนสาธารณประโยชน์ ชุมชนและสังคม					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
2. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร					
3. ท่านรู้สึกว่าการของท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
4. ท่านเต็มใจที่จะรับผิดชอบในงานที่ท่านทำ					
5. ในทุก ๆ วัน ท่านมักหาวิธีการที่จะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรมากขึ้น					
ด้านความต่อเนื่อง					
6. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ตามโปรแกรมที่จัดให้					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านบรรทัดฐานของสังคม					
7. ท่านพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ					
8. ท่านทุ่มเทสติปัญญาและความสามารถให้กับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
9. การรักษาชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่ทุกท่านควรปฏิบัติ					
10. ท่านมีความตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทนและอุตสาหะ					
11. ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน					



ภาคผนวก ข
ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ



ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			ΣR	IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ส่วนที่ 1	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	3	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	6	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
	7	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
	8	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
ส่วนที่ 2	1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	3	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	5	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
	6	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
	7	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	8	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	9	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	10	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	11	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	12	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
	13	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
	14	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม (ต่อ)

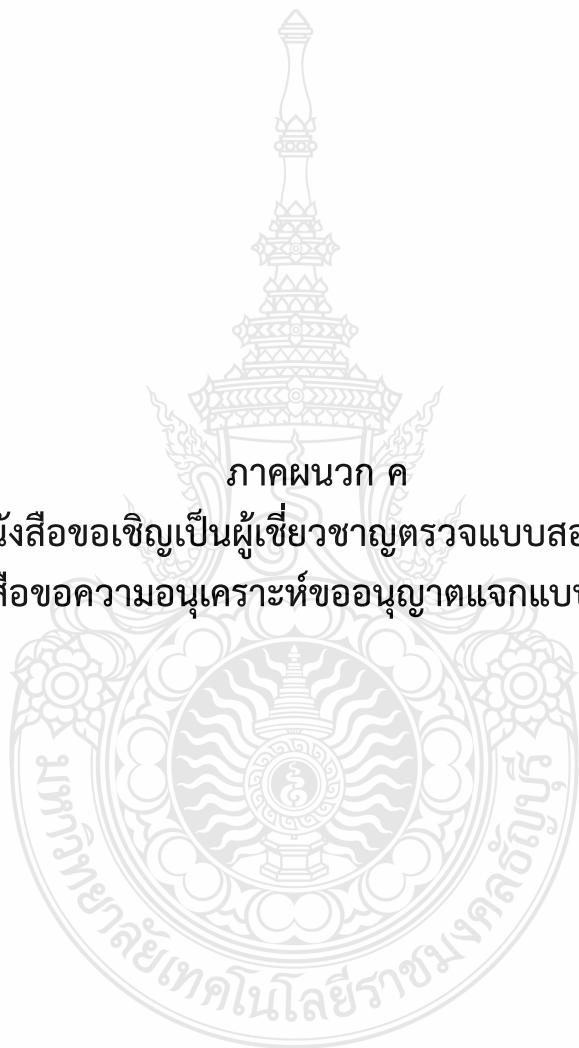
ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			ΣR	IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ส่วนที่ 2.1	1	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	5	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	6	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	8	1	0	1	3	0.67	ใช้ได้
	9	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	10	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	11	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
ส่วนที่ 2.2	1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	3	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	5	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
	6	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	7	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	8	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
	9	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	10	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	11	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
	12	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม (ต่อ)

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			ΣR	IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ส่วนที่ 3	1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	5	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	6	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
	7	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	8	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	9	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	10	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	11	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้



ภาคผนวก ค
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๘๘๖๖



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
แห่งประเทศไทย	
รับที่	ศอ๓/๒๕๖๓
วันที่	๑๘ มี.ค. ๒๕๖๓
	พลา ๑๑ ๑๑

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.ภัทรารุณี แสงศิริ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุริมา เกิดสุข นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร พุทธวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุริมา เกิดสุข

โทร. ๐๘๖ ๕๑๒ ๖๗๗๑



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
แห่งประเทศไทย
รับที่ <u>สอวช/๒๕๖๓</u>
วันที่ <u>๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓</u> เวลา <u>๑๑.๑๑</u>

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๘๘๖๗

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.ชนะ พรหมทอง สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุธิมา เกิดสุข นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร พุทธิวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอร้องความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุธิมา เกิดสุข

โทร. ๐๘๖ ๕๑๒ ๖๗๗๑

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๗๗๗๖



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
แห่งประเทศไทย
รับที่ ๗๖๒๑/๒๕๖๓
วันที่ ๑๖ ธ.ค. ๒๕๖๓ เวลา ๑๑.๑๕

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

ด้วย นางสาวสุธิมา เกิดสุข นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวิจัย เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย”

ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่านเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุธิมา เกิดสุข

โทร. ๐๘๖ ๕๑๒ ๖๗๗๑

ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖ / ๘๘๗๐



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
แห่งประเทศไทย	
วันที่	10/01/63
วันที่	๑๕ ๑๕ ๒๕๖๓ เวลา ๑๑.๑๕

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้ว่าการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

ด้วย นางสาวสุธิมา เกิดสุข นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาต แจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจก แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท
โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุธิมา เกิดสุข
โทร. ๐๘๖ ๕๑๒ ๖๗๗๑

