

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ*

FACTORS ASSOCIATED WITH EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN NATIONAL RESEARCH COUNCIL OF THAILAND
(NRCT)

รักชนก เชื้อชา

Rakchanok Chuecha

เกวลิน ศิลพิพัฒน์

Kevalin Silphiphat

ณัฐวิทย์ บุญนา

Nadhawee Bunnag

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University, Thailand.

Email: rakchanok.ch@ku.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์การ 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์การ 4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติตามปัจจัยส่วนบุคคล งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ จำนวน 207 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ส่วนระดับแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับสูงสุด ส่วนปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว มีระดับต่ำที่สุด โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

* Received 13 November 2020; Revised 20 December 2020; Accepted 1 January 2021



ความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้พบว่าปัจจัยด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์, ความผูกพันในองค์กร, สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

Abstract

The purposes of this study were 1) to determine the level of organizational commitment of employees in National Research Council of Thailand; 2) to determine the level of work of employees in National Research Council of Thailand; 3) to examine the relationship between work motivation and the organization commitment of employees in National Research Council of Thailand and 4) to compare the organizational commitment of employees in National Research Council of Thailand based on personal factors. This study used survey research method. The samples of the study were 207 employees in National Research Council of Thailand. Proportional stratified random sampling was utilized based on job positions. Data collection tool was questionnaire. Data were analyzed by a statistical software. The statistics used in the analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation t-test, F-test and Pearson's Correlation Coefficient. The results of the study found that overall the employees in National Research Council of Thailand had the high level of organizational commitment. When considering each aspect, it was found that the willingness to devote efforts for the success of the organization was the highest level, followed by strong confidence and readiness to accept the goals and values of the organization and the strong desire to maintain the membership of the organization The level of work motivation was the high level When considering each aspect, it was found that the relationship with peers was the highest level, personal life factors was at the lowest level. The work motivation factor was highly positively correlated with organizational commitment. Moreover, the results showed that job characteristic was most positively correlated with organizational commitment, followed by recognition factor. and responsibility factors, respectively.

Keywords: Factors Associated, Organizational Commitment, National Research Council of Thailand



บทนำ

ในสมัยก่อนงานราชการเป็นอาชีพที่คนส่วนใหญ่ใฝ่ฝันเพราะสังคมให้การยอมรับนับถือ เป็นอาชีพที่มั่นคงและมีเกียรติ จึงทำให้คนจำนวนไม่น้อยแข่งขันกันเพื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การเพื่อรับใช้แผ่นดิน แต่เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนแปลงไปทำให้คนรุ่นใหม่เปลี่ยนความคิดที่จะ ทำงานในหน่วยงานราชการน้อยลง เห็นได้จากเมื่อเข้าทำงานในหน่วยงานราชการแล้ว ไม่ว่าจะ ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการหรือลูกจ้าง พอเวลาผ่านไป บุคคลเหล่านี้จะหาช่องทาง ตามความต้องการของตนเอง ทั้งการย้ายสายงาน การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา หรือแม้กระทั่ง การลาออก ทำให้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในการขับเคลื่อนองค์การเพราะ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน วางแผน กำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย (กัญญิกา สุระโคตร, 2559)

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) เป็นส่วนราชการแห่งหนึ่งที่คนให้ความสนใจไม่น้อย เนื่องจากมีความมั่นคง และมีชื่อเสียงในการให้ทุนสนับสนุนวิจัยและนวัตกรรม นอกจากนี้ยัง จัดทำฐานข้อมูลและดัชนีด้านวิทยาศาสตร์ จัดทำมาตรฐานและจริยธรรมการวิจัย รวมทั้ง ถ่ายทอดความรู้เพื่อใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย และนวัตกรรม ซึ่งถือเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ จึงจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนและประสานการดำเนินงานเพื่อให้ภารกิจต่างๆ สำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี แต่เมื่อบุคลากรได้เข้ามาทำงานในระยะเวลาหนึ่ง อาจเกิดความรู้สึกไม่ชอบกับงานที่ ทำอยู่ตามที่ตนเองได้คาดหวังไว้ หรือไม่ตอบโจทย์ตามความต้องการในเรื่อง เงินเดือน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้เกิดความเบื่อ หน่าย ไม่มีความสุขในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุของการโอนย้าย และลาออกเพื่อเปลี่ยนงาน ใหม่ ซึ่งเป็นปัญหาหนึ่งในการทำงานเพราะการสูญเสียกำลังคนย่อมทำให้ศักยภาพในการ ทำงานหยุดชะงัก ส่งผลให้งานเกิดความล่าช้าเพราะ ต้องใช้เวลาในการสอนงาน และเมื่อมีงาน ด่วนตามคำบัญชาของรัฐมนตรีในเรื่องนโยบายเร่งด่วน ทำให้คนที่เหลืออยู่ต้องทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด ทำให้คนเกิดความเหนื่อยล้า ขาดแรงจูงใจในการทำงาน (วิเชียร วิทย์ อุดม, 2553)

จากปัญหาดังกล่าว ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้มากขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน พร้อมให้ความช่วยเหลือบุคลากรให้ได้รับผลตอบแทนที่ดี จนบุคลากรรู้สึกภูมิใจเมื่อ กล่าวถึงองค์การของตน และอยากเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แต่อะไรคือปัจจัยสำคัญใน การสร้างความผูกพันต่อองค์การ ทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา นโยบายด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การในอนาคตต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงาน การวิจัยแห่งชาติ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างโครงการ และ ลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ จำนวน 428 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และหาสัดส่วนภูมิ (Stratified Random Sampling) ทำการสุ่มตัวอย่างโดยเลือกจากประชากรตามตำแหน่งงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ จำนวน 207 คน (ข้าราชการ 77 คน, พนักงานราชการ 42 คน, ลูกจ้างโครงการ 13 คน, ลูกจ้างชั่วคราว 75 คน)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยกำหนดขึ้นตามกรอบแนวคิดและทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะข้อมูล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด



3. การทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับบุคลากรกรมที่ดิน ศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach's Alpha ซึ่งผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ระดับความน่าเชื่อถือปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานได้ 0.97 และผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ระดับความน่าเชื่อถือความผูกพันต่อองค์กร ได้ 0.91 ซึ่งถือว่าค่าถามมีความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 207 ชุด ให้กลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1-31 มีนาคม 2564

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธี t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 72 มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 เป็นข้าราชการ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 1.02) ส่วนระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว มีระดับต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 1.03)

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ($F=2.80$, Sig=0.027) ระดับการศึกษา ($F=3.82$, Sig=0.023) และตำแหน่ง ($F=7.96$, Sig=0.000) ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กร



น้อยกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า ในขณะที่ตำแหน่งข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าตำแหน่งอื่น ส่วน บุคลากรที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การที่ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์การ พบว่า แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ($r=0.555$, Sig =.000) แรงจูงใจด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ($r=0.516$, Sig =.000) แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r=0.630$, Sig =.000) แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน($r=0.382$, Sig =.000) แรงจูงใจด้านเงินเดือน ($r=0.572$, Sig =.000) แรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน ($r=0.638$, Sig =.000) แรงจูงใจด้านชีวิตส่วนตัว ($r=0.471$, Sig =.000) แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน ($r=0.646$, Sig =.000) แรงจูงใจด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ($r=0.664$, Sig =.000) แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ($r=0.696$, Sig =.000) แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ($r=0.714$, Sig =.000) แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($r=0.694$, Sig =.000) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($r=0.570$, Sig =.000) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ โดยแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีอายุงาน 1-5 ปี และตำแหน่งเป็นข้าราชการ มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด แสดงให้เห็นถึงบุคลากรมีความจงรักภักดีไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับต่ำ ส่วนระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว มีระดับต่ำที่สุด แสดงให้เห็นถึงเวลาการทำงานกระทบชีวิตส่วนตัวของบุคลากร จนไม่มีเวลาส่วนตัว

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามที่ตั้งสมมติฐานไว้ เนื่องจาก กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปีขึ้นไป เป็นวัยที่มีวุฒิภาวะน้อย จึงมีความรอบคอบในการตัดสินใจน้อยกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า คิดว่าตนเองเป็นคนรุ่นใหม่ สามารถนำความรู้ที่เรียนมานำมาปรับใช้ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง อยากมีความก้าวหน้าและต้องการรายได้ที่มาก จึงมักเลือกงานที่ชอบ ทำให้มีความอดทนต่ำโดยไม่พยายามเรียนรู้และทำความเข้าใจที่จะอยู่ร่วมกัน จึงทำให้กลุ่มวัยนี้มีความผูกพัน



ต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า เนื่องจากการมีวุฒิการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานได้มากขึ้น ในขณะที่ตำแหน่งข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าตำแหน่งอื่น เนื่องจากสถานภาพทางสังคมที่สูงกว่า การมีโอกาสดำเนินการและการได้รับสิทธิประโยชน์ย่อมมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ ทำให้ข้าราชการรักในอาชีพ และเกิดความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การที่ไม่แตกต่างกัน (นิตยา บ้านโก, 2558)

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุด ซึ่งแสดงถึงบุคลากรต้องการงานที่ท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดใหม่ๆ ที่ทำให้รู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงาน ซึ่งต่างจากงานในรูปแบบเดิม (แบบ routine) เพราะการทำงานในรูปแบบเดิมทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่ต้องใช้ความคิด และไม่มีการพัฒนาตนเอง

สรุป

บุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด ส่วนแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับสูงสุด ส่วนปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวมีระดับต่ำที่สุด โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การ เมื่อแยกเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การมากที่สุด เมื่อแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์การที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า ในขณะที่ตำแหน่งข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าตำแหน่งอื่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สำนักงานการวิจัยแห่งชาติควรจัดโครงการพัฒนาระบบงาน ที่เน้นสร้างงานที่มีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ มากกว่าการรับงานตามคำสั่ง

1.2 ส่งเสริมกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์การ เพราะนอกจากเป็นการผ่อนคลายแล้วยังสามารถดึงดูดเด่นของแต่ละคนออกมาอย่างชัดเจน เช่น การแข่งกีฬา การประกวดเวทีต่างๆ



2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยวิธีสัมภาษณ์เพื่อจะได้ข้อมูลที่ตรงตามความต้องการของกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น

2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน อาจมีตัวแปรอื่นที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพสมรส เนื่องจากบุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วย่อมมีผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ยังไม่สมรส และปัจจัยในเรื่องของลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ มีความท้าทาย และเอาชนะอุปสรรคกับงานมากขึ้นเท่าใด มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

เอกสารอ้างอิง

- กัญฐิกา สุระโคตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. ใน คั่นคว่ำอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2553). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.