ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ

Organizational Commitment of the Employees in the Department of Science Service

ณัฏฐ์ชวัล โกสัยกานนท์[1*] ศรีรัฐ โกวงศ์[2]

Natchawan Kosaiyakanont[1*] Srirath Gohwong[2]

Corresponding author's E-mail: natchawan.k@ku.th

(Received: May 25, 2020; Revised: June 8, 2020; Accepted: June 26, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ 2) เพื่อเปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test, One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการมีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน และปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทิศทางตามกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ กรมวิทยาศาสตร์บริการ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of the Organizational Commitment of the Employees in the Department of Science Service, 2) to compare according to demographic factor the Organizational Commitment of the Employees in the Department of Science Service, 3) to study the relationship between the work factor and the Organizational Commitment of the Employees in the Department of Science Service. The sample was 169 employees in the in the Department of Science Service. Data were collected by questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The Level of significance was set at the .05.

The finding showed that the organizational commitment of the employees in the Department of Science Service was high. The hypothesis testing found that demographic factor did not affect the organization.

[1] นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาขารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[2] อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[1] M.A. candidate, Program in Political Science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

[2] Lecturer, Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

In addition, work-related factor had strong positive relationship with organizational commitment. The Level of significance was set at the .05.

Keywords: organizational commitment, department of science service

ความเป็นมาของปัญหา

ในปัจจุบันมีการปรับโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและข้อสั่งการเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์การและขนาดกำลังให้มีความเหมาะสม โดยส่งเสริมให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมกับการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการคู่ขนานกัน เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการมีความกะทัดรัดคล่องตัวและมีอัตรากำลังขนาดที่เหมาะสม รวมถึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับการปรับโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะแนวทางดำเนินการบริหารบุคลากรเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์การของส่วนราชการ อาทิ มาตรการจูงใจข้าราชการที่ดี และเก่ง เป็นต้น เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562) ทั้งนี้ การที่องค์การต่างๆ จะสามารถรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การได้นั้น จำเป็นจะต้องสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพราะความผูกพันสามารถทำให้บุคลากรเกิดความเต็มใจและพร้อมที่จะเสียสละ ทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลทำให้บุคลากรยินดีที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

กรมวิทยาศาสตร์บริการ เป็นหน่วยงานทางวิทยาศาสตร์ที่เก่าแก่ที่สุดในประเทศ โดยเริ่มดำเนินงานในปี พ.ศ. 2434 สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งเดิมสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยได้ย้ายมาสังกัดในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 โดยพระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม 2562 เป็นต้นไป (กรมวิทยาศาสตร์บริการ, 2562)

ในส่วนกรมวิทยาศาสตร์บริการสู่การเป็นองค์การมหาชนตามมติข้อเสนอกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกี่ยวกับการจัดตั้งสถาบันปฏิบัติการวิทยาศาสตร์แห่งชาติ โดยเห็นว่าแนวทางที่จะให้งานด้านบริการ การวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ และการปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพและคล่องตัวสูงขึ้น แต่การแยกงานดังกล่าวออกจากกรมวิทยาศาสตร์บริการมาจัดตั้งเป็นสถาบันปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์แห่งชาติจะทำให้มีหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันหรือเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกัน แยกเป็น 2 หน่วย ซึ่งอาจเกิดความซ้ำซ้อนและไม่เป็นประโยชน์เท่าที่ควร ฉะนั้น เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวสูง สามารถให้บริการทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีเอกภาพ จึงเห็นควรให้ปรับเปลี่ยนฐานะกรมวิทยาศาสตร์บริการในปัจจุบันไปเป็นองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2546)

ปัจจุบันบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการมีสถานะเป็นข้าราชการ เมื่อต้องเปลี่ยนไปเป็นองค์การมหาชนและเปลี่ยนชื่อเป็น "สถาบันวิทยาศาสตร์บริการ" พร้อมให้ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์บริการที่มีจำนวน 300 คน (กรมวิทยาศาสตร์บริการ, 2563) เปลี่ยนสถานะ

เป็นพนักงานองค์การมหาชน ซึ่งทำให้บุคลากรที่ยังคงต้องการสถานะเป็นข้าราชการดำเนินการโอนย้ายไปยังหน่วยงานราชการอื่นๆ ทำให้ปัจจุบันจำนวนข้าราชการของกรมวิทยาศาสตร์บริการลดน้อยลง ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 38 ให้ดำเนินการตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิทยาศาสตร์บริการตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนให้แล้วเสร็จภายในสามปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

จากที่กล่าวข้างต้นนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ โดยจะศึกษาบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการเพื่อที่จะนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ปรับปรุงและวางแผนในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การและรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์การไว้ให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ และคำนวณโดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน ศรีรัฐ โกวงศ์, 2554) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 169 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานตามแนวคิดของ Aon Hewitt Thailand (2017) บริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารงานบุคคล แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาพลักษณ์องค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านลักษณะงาน และด้านการบริหารองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Meyer & Allen (1997) ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การสำรวจเอกสารทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาวิจัยจากหนังสือ เอกสารและผลงานการวิจัย ซึ่งสามารถค้นคว้าได้จากแหล่งต่างๆ โดยเฉพาะห้องสมุดเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามก่อนที่จะทำการสำรวจภาคสนามต่อไป

3.2 การสำรวจภาคสนามนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ จำนวน 169 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทุกชุด

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ผลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการกรอกแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม และนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลดังกล่าว

4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ถูกตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เรียบร้อยมาจัดระเบียบและทำการลงรหัสเพื่อใช้ในการประมวลผล

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสเรียบร้อยแล้วนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.4 นำค่าข้อมูลสถิติที่ได้จากการประมวลผลมาทำการวิเคราะห์ โดยแยกวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการศึกษา

4.5 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ในการวิเคราะห์การกระจายของข้อมูล

5.3 ค่า t-test เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

5.4 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ (Fishers Least Significance Difference: LSD)

5.5 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ

5.6 ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ จำนวน 169 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36-45 ปี โดยมีระดับการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 56.80 ทำงานในตำแหน่งงานวิชาการมากที่สุด ร้อยละ 76.30 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 8 ปี ร้อยละ 39.60 และมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท ร้อยละ 26.00

ตารางที่ 1 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	3.71	0.62	สูง
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.87	0.64	สูง
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.73	0.69	สูง
รวม	3.77	0.59	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.77) โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X}$ =3.87) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}$ =3.73) และความผูกพันด้านความรู้สึก ($\bar{X}$ =3.71) ซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้ ล้วนแต่มีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร	
	ค่า sig	ผลทดสอบ
1. เพศ	.64	ไม่แตกต่าง
2. อายุ	.46	ไม่แตกต่าง
3. ระดับการศึกษา	.39	ไม่แตกต่าง
4. ตำแหน่งงาน	.23	ไม่แตกต่าง
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน	.40	ไม่แตกต่าง
6. อัตราเงินเดือน	.15	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการมีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงระดับปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ในภาพรวม

ปัจจัยด้านการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านบรรยากาศองค์การ	3.57	0.65	ปานกลาง
2. ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน	3.53	0.71	ปานกลาง
3. ด้านภาพลักษณ์องค์การ	3.69	0.65	สูง
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.47	0.75	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะงาน	3.61	0.70	ปานกลาง
6. ด้านการบริหารองค์การ	3.73	0.63	สูง
รวม	3.60	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ มีระดับปัจจัยด้านการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ($\bar{X}$=3.60) เมื่อพิจารณารายได้พบว่า ด้านการบริหารองค์การ ($\bar{X}$= 3.73) และด้านภาพลักษณ์องค์การ ($\bar{X}$= 3.69) ซึ่งทั้ง 2 ด้านข้างต้นล้วนมีระดับปัจจัยด้านการทำงานในระดับสูง ส่วนด้านบรรยากาศองค์การ ($\bar{X}$=3.57) ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}$=3.53) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}$=3.61) และด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}$=3.47) มีระดับปัจจัยด้านการทำงานในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ในภาพรวม

ปัจจัยด้านการทำงาน	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ	
	r	ค่า Sig
1. ด้านบรรยากาศองค์การ	.56	.00*
2. ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน	.60	.00*
3. ด้านภาพลักษณ์องค์การ	.65	.00*
4. ด้านภาวะผู้นำ	.56	.00*
5. ด้านลักษณะงาน	.68	.00*
6. ด้านการบริหารองค์การ	.67	.00*
รวม	.73	.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทิศทางตามกันมาก (r =.73) ซึ่งหมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านการทำงานมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นตามไปด้วย

อภิปรายผล

การวิจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลที่ได้นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของปองทอง เดชศิริพยัคฆ์ (2557) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ ที่พบว่า บุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

ความผูกพันด้านความรู้สึก มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลที่ได้นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสองชัย นักตะเข้ (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี ที่พบว่า ข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรีมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจด้วยเป็นความรู้สึกของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ที่ต้องการอยู่กับองค์การ เพราะยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การเข้ามาเป็นส่วนเดียวกัน มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลที่ได้นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์ (2557) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ที่พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและพร้อมที่จะหาวิธีแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลที่ได้นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์ (2557) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ที่พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาพบว่า ในเรื่องการที่ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์การนี้ เนื่องจากองค์การให้โอกาศท่านได้เข้ามาปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเนื่องมาจากบุคลากรสำนึกบุญคุณที่องค์การให้โอกาสเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ จึงทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและตอบแทนองค์การด้วยการยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์การต่อไป

2. ปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ พบว่า ภาพรวมปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากว่า กรมวิทยาศาสตร์บริการต้องมีการปรับเปลี่ยนไปเป็นองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งทำให้ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์บริการต้องเปลี่ยนสถานะเป็นพนักงานองค์การมหาชน จึงทำให้บุคลากรที่ยังคงต้องการสถานะเป็นข้าราชการดำเนินการโอนย้ายไปยังหน่วยงานราชการอื่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 38 ให้ดำเนินการตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิทยาศาสตร์บริการตาม

กฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนให้แล้วเสร็จภายในสามปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปนี วังกานนท์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน โดยภาพรวมระดับความรู้สึกที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาพลักษณ์องค์การ และด้านการบริหารองค์การ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากว่า ด้วยภารกิจของกรมวิทยาศาสตร์เป็นการให้บริการทางวิทยาศาสตร์ โดยการดำเนินการกำกับดูแล ส่งเสริม วิจัยพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นสถานปฏิบัติการกลางทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ เพื่อเสริมสร้างการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของกรมวิทยาศาสตร์บริการ คือ เป็นองค์กรชั้นนำระดับสากลด้านการตรวจสอบและรับรองทางวิทยาศาสตร์ จึงทำให้องค์การเป็นที่รู้จัก มีภาพลักษณ์ ที่ดีและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งเป็นองค์การที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาและสร้างความเจริญให้กับสังคม ส่วนด้านการบริหารองค์การ กรมวิทยาศาสตร์ให้บริการทางวิทยาศาสตร์ ดังนั้น บุคลากรผู้ให้บริการจึงมีความรู้ความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ มีทักษะความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อีกทั้ง องค์การยังให้บุคลากรสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ อยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านความรู้สึก ซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้ ล้วนแต่มีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ด้วยกรมวิทยาศาสตร์บริการเป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งบุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานย่อมมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน การได้รับค่าตอบแทนที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปีอย่างยุติธรรม การได้รับสวัสดิการต่างๆ และมองเห็นถึงโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงรู้สึกสำนึกบุญคุณ ที่องค์การให้โอกาสเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ จึงทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการมีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก องค์การเป็นหน่วยงานราชการมีหลักเกณฑ์ประกาศ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเหมือนกับหน่วยงานราชการอื่นๆ เป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติในความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล หรือประเด็นอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านการทำงานกับความความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความพอใจทั้ง 6 ด้านการทำงานขององค์การ คือ ด้านบรรยากาศองค์การ

ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาพลักษณ์องค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านลักษณะงาน และด้านการบริหารองค์การ เมื่อบุคลากรมีความพอใจในปัจจัยด้านการทำงานขององค์การ บุคลากรก็จะมีความผูกพันต่อองค์การตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

โดยภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการอยู่ในระดับสูงและปัจจัยด้านการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีบางประเด็นที่ควรมีการปรับปรุง ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านการทำงาน

1.1 ด้านบรรยากาศองค์การ ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างองค์การเอื้ออำนวยความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์การควรจัดโครงสร้างองค์การให้เอื้ออำนวยเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้มากกว่าเดิม เป็นต้น

1.2 ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า องค์การมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมครอบคลุมความต้องการของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์การควรมีการสำรวจหรือพิจารณาการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและครอบคลุมให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

1.3 ด้านภาพลักษณ์องค์การ ผลการศึกษาพบว่า องค์การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์การได้มีค่าเฉลี่ยย้อยสุด ดังนั้น องค์การควรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์การได้อย่างทั่วถึงให้มากกว่าเดิม

1.4 ด้านภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากร ยินดีรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากร ยินดีรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

1.5 ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า องค์การควรมีการจัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์การควรมีการจัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรมากขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เป็นต้น

1.6 ด้านการบริหารองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ท่านสามารถกำหนดวิธีการดำเนินงานได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้บุคลากรสามารถกำหนดวิธีการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การ

2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก ผลการศึกษาพบว่า ท่านคิดว่าถ้าท่านยังปฏิบัติงานในองค์การนี้ท่านต้องประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างแน่นอน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์การควรมีการจัดทำแนวทางหรือแนวปฏิบัติความก้าวหน้าของแต่ละประเภทตำแหน่งให้ชัดเจน เพื่อบุคลากรมีความเข้าใจในประเภทตำแหน่งของตน รวมถึงเปิดโอกาสในหน้าที่การงานและให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะอย่างเท่าเทียม เป็นต้น

2.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ผลการศึกษาพบว่า ท่านยินดีที่จะทำงานกับองค์การนี้จนเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่าง

ใกล้ชิดมากกว่าเดิม หรือจัดประชุม สัมมนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น สร้างความก้าวหน้าในงาน เพื่อจูงใจให้บุคลากรคงอยู่กับองค์การต่อไป

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผลการศึกษาพบว่า การที่ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์การนี้ เนื่องจากท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์การควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ ด้วยการจัดกิจกรรม อบรม สัมมนา ให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมหรือรับผิดชอบแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งอาจทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการพิจารณาตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป เช่น ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อเป็นการตรวจสอบว่ามีความสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์การหรือไม่อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กรมวิทยาศาสตร์บริการ. (2562, 11 มกราคม). *ข้อมูลกรมวิทยาศาสตร์บริการ*. สืบค้นจาก http://www.dss.go.th/index.php/history

กรมวิทยาศาสตร์บริการ. (2563). *ข้อมูลบุคลากร*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายบริหารงานบุคคล.

ฐาปนี วังกานนท์. (2556). *ปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์. (2557). *บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ* (วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ศรีรัฐ โกวงศ์. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. สมุทรสาคร: พิมพ์ดี.

สองชัย นักจะเข้. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562, 22 ตุลาคม). *การปรับโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน*. สืบค้นจาก www.ocsc.go.th

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2546, 22 ตุลาคม). *ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งหน่วยงานในกำกับกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร่างพระราชบัญญัติสถาบันปฏิบัติการวิทยาศาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. ...)*. สืบค้นจาก http://www.cabinet.soc.go.th

Aon Hewitt Thailand. (2017). *Employee Engagment*. Retrieved from https://www.facebook.com/AonHewittThailand/posts/732896503537791/

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.