

ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

นางสาวพรทิพย์ ไชยฤกษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2555

**EMPLOYEE ENGAGEMENT AND INNOVATIVE BEHAVIOR
OF STAFF MEMBERS AT SYNCHROTRON LIGHT
RESEARCH INSTITUTE (PUBLIC ORGANIZATION)**

Porntip Chairerk

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Management
Suranaree University of Technology
Academic Year 2012**

ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นหน่วยงานหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รศ. ดร.คณิต ไช่มุกด์)

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.ขวัญกมล คอนขวา)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

(รศ. สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์)

กรรมการ

(ศ. ดร. ชูกิจ ลิ้มปิจำนงค์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

(อ. ดร. พิรศักดิ์ สิริโยธิน)

คณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ : ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) (EMPLOYEE ENGAGEMENT AND
INNOVATIVE BEHAVIOR OF STAFF MEMBERS AT SYNCHROTRON LIGHT
RESEARCH INSTITUTE (PUBLIC ORGANIZATION))
อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ. ดร.ขวัญกมล ดอนขวา, 135 หน้า.

การศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัย
แสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร
ระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และเพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จากบุคลากร
จำนวน 156 คน นำมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติ ในการวิเคราะห์หา ค่าเฉลี่ย (Mean) และการ
วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีระดับความ
ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความรู้สึก ด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 4.21 และ 4.19 ตามลำดับ
และบุคลากร มีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยมี
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้าน
การประยุกต์ใช้ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 4.12 4.01 และ 3.90 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยความผูกพัน
ต่อองค์กร ด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรม มีผลกระทบต่อบรรยากาศพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการ
แสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ โดย ความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร มีผลกระทบต่อบรรยากาศพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้
มากที่สุด ($\beta = 0.527$) และมีผลกระทบต่อบรรยากาศพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสน้อย
ที่สุด ($\beta = 0.339$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากร มีผลกระทบต่อบรรยากาศ
ต่อบรรยากาศพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสมากที่สุด ($\beta = 0.417$) และมีผลกระทบต่อบรรยากาศ
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด ($\beta = 0.246$) สำหรับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความรู้สึกไม่มีผลกระทบต่อบรรยากาศพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านของบุคลากร
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ
ปีการศึกษา 2555

ลายมือชื่อนักศึกษา _____
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

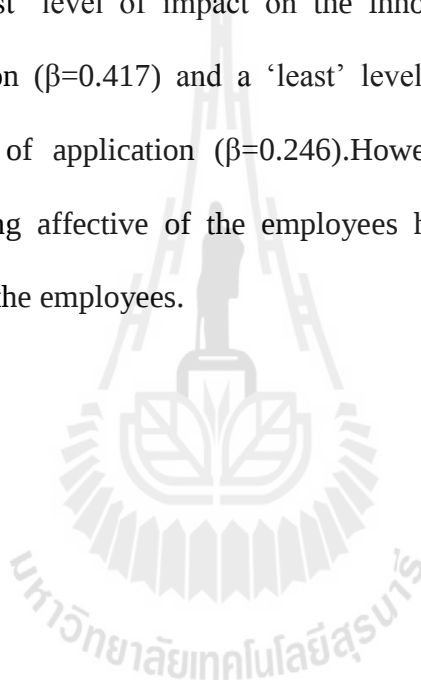
PORNTIP CHAIRERK : EMPLOYEE ENGAGEMENT AND
INNOVATIVE BEHAVIOR OF STAFF MEMBERS AT SYNCHROTRON
LIGHT RESEARCH INSTITUTE (PUBLIC ORGANIZATION). THESIS
ADVISOR : ASSOC. PROF. KWUNKAMOL DONKWA, Ph.D., 135 PP.

EMPLOYEE ENGAGEMENT/ INNOVATIVE BEHAVIOR / SYNCHOTRON
LIGHT RESEARCH INSTITUTE (PUBLIC ORGANIZATION)

This research on the Employee Engagement and Innovative Behavior of Staff Members at Synchrotron Light Research Institute (Public Organization) aimed to study levels of employee engagement and innovative behavior of the employees, and to examine employee engagement that has an impact on innovative behavior of the employees, at Synchrotron Light Research Institute (Public Organization). Questionnaires were dispatched to 156 staff members and the data were statistically analyzed by the Mean and Stepwise Multiple Regression Analysis.

Results of the study indicated that the employees at Synchrotron Light Research Institute (Public Organization) showed a 'much' level of employee engagement, with the mean of 4.26, covering the employee engagement in areas of affective, behavior and cognitive, which had the mean of 4.36, 4.21 and 4.19 respectively. The employees at Synchrotron Light Research Institute (Public Organization) showed a 'much' level of innovative behavior, with the mean of 4.06, covering the innovative behavior in areas of opportunity exploration, generativity, championing, and application, which had the mean of 4.21, 4.12, 4.01, and 3.90, respectively. The results also revealed that the factor of employee

engagement concerning cognitive and behavior had different levels of impact on the innovative behavior in areas of opportunity exploration, generativity, championing, and application. The employee engagement concerning cognitive of the employees showed a ‘most’ level of an impact on the innovative behavior in an area of application ($\beta=0.527$) and a ‘least’ level of impact on the innovative behavior in an area of opportunity explorativity ($\beta=0.339$), whereas the employee engagement concerning behaviors had a ‘most’ level of impact on the innovative behavior in an area of opportunity exploration ($\beta=0.417$) and a ‘least’ level of impact on the innovative behavior in an area of application ($\beta=0.246$). However, the factor of employee engagement concerning affective of the employees had no impact on the overall innovative behavior of the employees.



School of Management Technology

Academic Year 2012

Student's Signature_____

Advisor's Signature_____

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีเนื่องจากได้รับความช่วยเหลือและการเอาใจใส่อย่างดี
ยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล ดอนขวา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้
คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนช่วยแก้ปัญหาและให้กำลังใจด้วย
ความยินดี เอาใจใส่ ตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต ไชยมุขี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
และรองศาสตราจารย์ สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความรู้ แนวคิด
คำปรึกษา และคำแนะนำทางด้านทฤษฎีและเครื่องมือในการทำวิจัย นอกจากนี้ขอขอบคุณ
คุณกนกพร ไผ่นาค หัวหน้าส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน
(องค์การมหาชน) ที่ได้พิจารณาตรวจสอบและแก้ไขข้อคำถามตลอดจนให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ
เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และถูกต้องเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และขอขอบคุณ คุณอภิรดี เครือจินตัง
เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ที่ให้ความอนุเคราะห์
รวบรวมแบบสอบถามจากบุคลากร

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนญาติพี่น้องทุกคนที่ให้การเลี้ยงดูอบรม
และสนับสนุนและเป็นกำลังใจสำคัญในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนครูอาจารย์ที่เคารพทุกท่าน
ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดี ในการทำวิทยานิพนธ์จน
ประสบความสำเร็จ และขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ได้ให้ทุนศึกษาจนจบ
การศึกษาก่อนเป็นเวลา 2 ปี

พรทิพย์ ไชยฤกษ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ (ภาษาไทย).....	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ).....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	

1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	9
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	9
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	9
1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	10
1.6 คำนิยามศัพท์.....	10

2 ทัศนัวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 จิตความสามารถในการแข่งขันด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ นวัตกรรมภายใต้บริบทไทยกลุ่มประเทศ ASEAN.....	13
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์.....	47
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	63
2.6 ข้อมูลเบื้องต้นของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน).....	65

3 วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....	70
3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และสถานที่ทำการวิจัย.....	70

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่

3	วิธีการดำเนินการวิจัย (ต่อ)	
3.3	ตัวแปรที่ทำการวิจัย.....	71
3.4	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
3.5	การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ.....	74
3.6	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
3.7	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการอภิปรายผล	
4.1	ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน).....	82
4.2	ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัย แสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน).....	84
4.3	ผลศึกษาระดับปฏิบัติการที่แสดงถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน).....	89
4.4	ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	95
4.5	การอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์.....	107
5	สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	
5.1	สรุปผลการวิจัย.....	112
5.2	ข้อเสนอแนะ.....	115
	รายการอ้างอิง.....	118
	ภาคผนวก	
	แบบสอบถามการวิจัย.....	129
	ประวัติผู้เขียน.....	135

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	26
2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	27
2.3 สรุปแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรขององค์กรที่ปรึกษาต่างๆ.....	36
2.4 สรุปลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	44
2.5 สรุปสิ่งที่ปิดกั้นและสิ่งที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์.....	52
2.6 ผลการดำเนินงานที่สำคัญของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน).....	69
3.1 ค่าความเชื่อมั่นข้อคำถามในแบบสอบถามปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน).....	76
4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	82
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการโดยรวมของบุคลากรต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านพฤติกรรม.....	84
4.2.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการของบุคลากรต่อปัจจัย ความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามประเด็นย่อยทางการรับรู้.....	85
4.2.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการของบุคลากรต่อปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านความรู้สึกรู้สึก.....	86
4.2.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการของบุคลากรต่อปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านพฤติกรรม.....	88
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการโดยรวมของบุคลากรต่อ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทาง ความคิด ด้านการประยุกต์ใช้.....	89
4.3.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการของบุคลากรต่อปัจจัย พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามประเด็นย่อยทางการแสวงหาโอกาส.....	90
4.3.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการของบุคลากรต่อปัจจัย พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านความคิดริเริ่ม.....	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.3.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการของบุคลากรต่อปัจจัย พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านผู้นำทางความคิด.....	93
4.3.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการของบุคลากรต่อปัจจัย พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามประเด็นย่อยทางการประยุกต์ใช้.....	94
4.4.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ.....	96
4.4.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพัน ต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากร.....	96
4.4.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพันต่อ องค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสของบุคลากร.....	98
4.4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพัน ต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มของบุคลากร.....	100
4.4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพันต่อ องค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิดของบุคลากร.....	102
4.4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพันต่อ องค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ของบุคลากร.....	104
4.4.7 สรุปความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน).....	106

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศไทย กลุ่ม ASEAN.....	2
1.2 จำนวนบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศไทย กลุ่ม ASEAN+6.....	3
2.1 จำนวนบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนา ต่อประชากร 10,000 คน ของประเทศ ไทย-กลุ่มASEAN.....	13
2.2 จำนวนบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนา ต่อประชากร 10,000คนของประเทศ ไทย-กลุ่มASEAN+6.....	14
2.3 The Gallup Path.....	21
2.4 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement).....	22
2.5 Employee Engagement Index (EEI)™.....	24
2.6 แบบจำลองตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของ Hewitt Associates.....	29
2.7 เครื่องมือของ Institute for Employment Studies [IES] ในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	30
2.8 DDI's Engagement Value.....	33
2.9 Models for Engagement.....	34
2.10 แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ของ Hewitt Associates.....	40
2.11 แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ของ Institute for Employment Studies.....	41
2.12 The ISR Model of Employee Engagement.....	42
2.13 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับผลการดำเนินงานขององค์กร.....	46
2.14 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับความพึงพอใจของลูกค้า.....	46
2.15 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร.....	47
2.16 ขั้นตอนพื้นฐานของกระบวนการในวัฏกรรมองค์กร.....	59
2.17 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม เชิงสร้างสรรค์ของ บุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์กรมหาชน).....	63

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4.1 ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากร.....	97
4.2 ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส ของบุคลากร.....	99
4.3 ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มของบุคลากร.....	101
4.4 ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิดของบุคลากร.....	103
4.5 ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ของบุคลากร.....	102
4.6 สรุปผลความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน).....	106



บทที่ 1

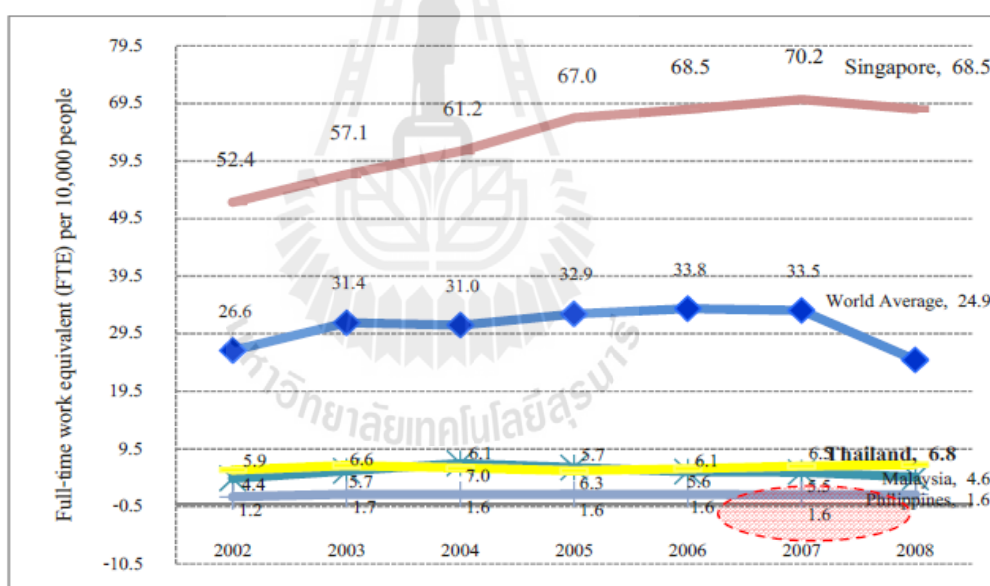
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ภายในปี 2558 ที่กำลังทวีบทบาทมากยิ่งขึ้นในระยะเวลาอันใกล้นี้ โดยมีแนวคิดที่ว่าอาเซียนจะเป็นเขตการผลิตเดียว หรือ Single Market and Production Base นั้นหมายถึงจะต้องมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยทางการผลิตได้อย่างเสรี สามารถดำเนินกระบวนการที่ไหนก็ได้ โดยสามารถใช้ทรัพยากรจากแต่ละประเทศ ทั้งวัตถุดิบและแรงงานร่วมในการผลิต มีมาตรฐานสินค้า กฎเกณฑ์กฎระเบียบเดียวกัน ปกติสมาชิกในกลุ่ม ASEAN ประกอบด้วยกลุ่มสมาชิก 10 ประเทศ บรูไน กัมพูชา อินโดนีเซีย ลาว มาเลเซีย พม่า ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เวียดนาม และไทย ช่วงหลังอาเซียนได้เปิดการค้าเสรีกับประเทศภายนอกหลายประเทศทั้งจีน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และอินเดีย ในปัจจุบันอาเซียนนั้นได้ทำการค้าเสรีกับสหภาพยุโรป ผลดีของข้อตกลงต่างๆ ดังกล่าว คือการเปิดโอกาสทางการค้าของอาเซียน ให้มีศักยภาพและขยายตัวมากขึ้น รวมไปถึงการลงทุนจากนักลงทุนต่างชาติ เพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ ASEAN+6 ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพิจารณาความพร้อมในทุกด้านทั้งโครงสร้างทางเศรษฐกิจภาคเอกชนและโครงสร้างภาครัฐ เพื่อพิจารณาเรื่องขีดความสามารถในการแข่งขัน และเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) (2543) ที่กล่าวว่าในอีก 20 ปีข้างหน้า สังคมไทยจะต้องเป็นสังคมผสมผสานและรักษาสมดุลระหว่างการอยู่ร่วมกับสังคมโลก และการรักษาความเป็นไทยไว้เช่นกัน โดยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะต้องเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมให้ประเทศไทยสามารถยืนหยัดในประชาคมโลกและเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะต้องเชื่อมเข้ากับสังคมไทย เพื่อเป็นรากฐานของความคิดและการสร้างสรรค์ทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อประเทศ โดยสังคมไทยในอนาคตนั้นต้องอาศัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อสร้างความรู้คู่ไปกับปัญญาที่สร้างสรรค์ เป็นรากฐานของการดำเนินชีวิตของคนไทยเป็นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อประชาชน และนำพาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสามารถที่จะอยู่ร่วมกับสังคมโลก โดยจำเป็นที่จะต้องสร้างความสามารถในการแข่งขันของตนเองขึ้นมา ดังนั้นการที่จะแข่งขันกับผู้อื่นโดยใช้ความได้เปรียบของทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง

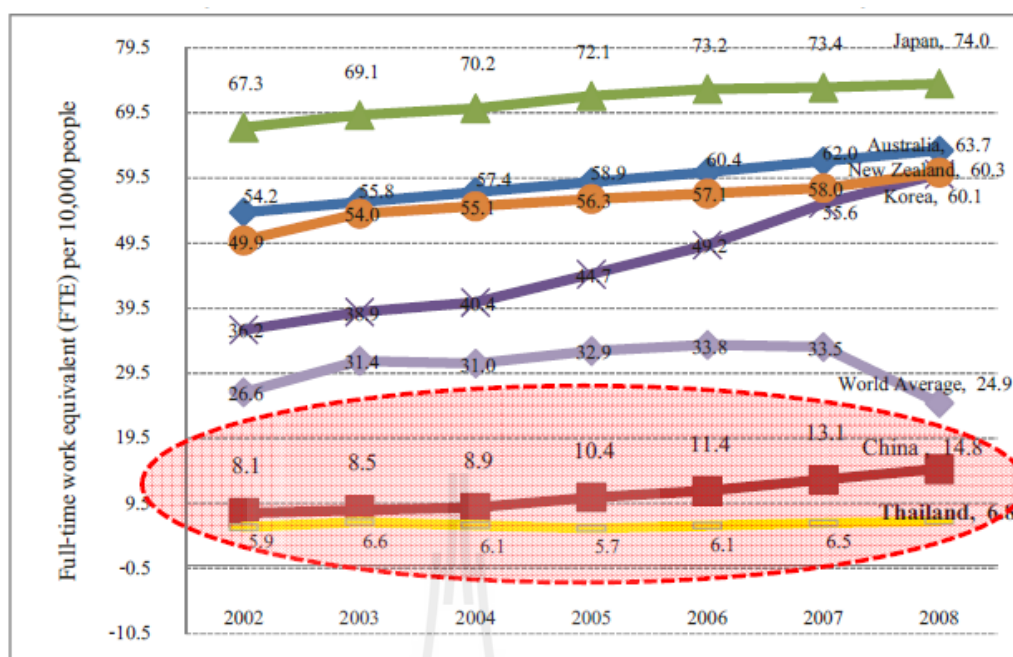
เดียวคงไม่พอ หรือพึ่งพาความรู้และเทคโนโลยีจากคนอื่นดังเช่นที่ผ่านมาตลอดไปไม่ได้ จะต้องมีการสร้างความคิดริเริ่มใหม่ วิธีการใหม่ หรือสินค้าใหม่ที่จะนำไปเสนอต่อผู้ใช้ จะต้องมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างสิ่งเหล่านี้ โดยสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ขึ้นมา ต้องมีวิธีการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เมื่อพิจารณาเรื่องขีดความสามารถในการแข่งขัน ASEAN+6 ทั้งสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ประสิทธิภาพของธุรกิจ โครงสร้างพื้นฐาน เป็นที่น่ายกย่องว่าประเทศไทยมีลำดับขีดความสามารถทางด้านเศรษฐกิจ และภาคธุรกิจ อยู่ในลำดับต้นๆ แต่โครงสร้างพื้นฐานจะไม่อยู่ในระดับที่ดี แตกต่างกับประเทศเกาหลีใต้ สิงคโปร์ และนิวซีแลนด์ ที่ภาคธุรกิจและเศรษฐกิจดี โดยอาศัยปัจจัยเอื้อด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนภาคเศรษฐกิจของประเทศไทยจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยเอื้อโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำหรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและธุรกิจภาคเอกชนซึ่งปัจจัยเอื้อเหล่านี้ประเทศไทยยังมีขีดความสามารถที่ต่ำ



ภาพที่ 1.1 จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา ต่อประชากร 10,000 คน ของประเทศไทย
กลุ่ม ASEAN

ที่มา: International Institute for Management Development (IMD) ประมวลโดย สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (สวทน.)



ภาพที่ 1.2 จำนวนบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนา ต่อประชากร 10,000 คน ของประเทศไทย
กลุ่ม ASEAN+6

ที่มา: International Institute for Management Development (IMD) ประมวลโดย สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (สวทน.)

สำหรับจำนวนบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศไทยเป็นดัชนีปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมากสำหรับการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยในปี ค.ศ. 2008 ประเทศไทยมีจำนวนบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนา 6.8 คน ต่อจำนวนบุคลากร 10,000 คน ซึ่งอยู่ในระดับที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยโลกอยู่ที่ 24.9 โดยประเทศไทย และจีนมีจุดเริ่มต้นในปี ค.ศ. 2002 พร้อมกันซึ่งประเทศไทย ณ ช่วงเวลาดังกล่าวมีบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนา 5.9 คน ต่อประชากร 10,000 คน ไม่ได้แตกต่างจากจีนไปมากนัก ซึ่งมีบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนา 8.1 คนต่อประชากร 10,000 คน ต่อมาในปี ค.ศ. 2008 จีนมีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากไทยมากในการสร้างคนให้เป็นบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนาเท่ากับ 14.8 คนต่อประชากร 10,000 คน ในขณะที่ประเทศไทยยังคงจำนวนบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนา 6.8 คนต่อประชากร 10,000 คน ซึ่งหากประเทศไทยต้องการจะพัฒนาประเทศโดยการขับเคลื่อนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำเป็นต้องสร้างบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศต่อไป (จากภาพที่ 1.1-1.2)

ความสำเร็จขององค์กรต้องอาศัยปัจจัยนำเข้าที่มีคุณภาพ มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่สมบูรณ์และครบถ้วน บุคลากรที่ใช้เครื่องมืออุปกรณ์มีความรู้ความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญ ได้รับการพัฒนาและการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่กับการบริหารจัดการองค์กรที่ดี เพื่อดำรงรักษาคุณภาพของผลผลิตจากการบริการให้ยั่งยืน ปัญหาหนึ่งขององค์กรด้านคุณภาพบริการที่ต้องเผชิญหน้าในปัจจุบันที่มีการแข่งขันคือ การรักษากำลังคนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานที่ยาวนานไว้กับองค์กร การที่จะรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพมีความรู้และความสามารถไว้ในองค์กร จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและต้องมีการบริหารจัดการที่ดี การจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นมิติหนึ่งของการจัดการ เนื่องจากทุกองค์กรจะต้องประกอบด้วยบุคคลเป็นสำคัญ หากปราศจากบุคคลก็จะเหลือเพียงแต่วัตถุที่เป็นกายภาพไม่มีชีวิต ไม่มีการเปลี่ยนแปลงไม่มีความก้าวหน้า องค์กรจะดำรงอยู่และเจริญได้ด้วยการทำงานของบุคคลด้วยความผูกพันกับองค์กร ซึ่งบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการที่จะบรรลุความสำเร็จขององค์กร ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีได้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรมากขึ้น แต่ทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่นับว่าสำคัญที่สุดต่อองค์กร แม้ว่าในปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านการพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร แต่ก็ไม่สามารถที่จะนำมาทดแทนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสิ้นเชิง ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ก็ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กร ทุกองค์กรจึงได้เล็งเห็นต่อความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตนเอง ตั้งแต่การนำกลยุทธ์การสรรหาคนดีมีความสามารถเข้ามาสู่องค์กร รู้จักใช้ประโยชน์จากบุคคล ตลอดจนการให้การพัฒนาด้านต่างๆ ที่เหมาะสม และรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด อันนำมาเพื่อองค์กรสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางอารมณ์อย่างแรงกล้าของบุคลากรที่มีความรู้สึกต่อองค์กรของตน และมีอิทธิพลต่อพนักงานในการใช้ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยคุณประโยชน์ใฝ่ตรงอย่างมาก สำหรับพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะดังนี้ 1) มีความน่าเชื่อถือในองค์กร 2) มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น 3) มีความเข้าใจภาพรวมเรื่องขององค์กร 4) ให้ความเคารพนับถือและความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน 5) มีความตั้งใจในการสร้างผลงานมากกว่าปกติ และ 6) มีการพัฒนางานให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ นักทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมขององค์กร (Steers, 1977) โดยมีการแสดงให้เห็นถึง 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

(Porter, 1973) นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นสิ่งที่จำแนกบุคคลผู้ที่ยังอยู่กับองค์กรกับผู้ที่ไม่ลาออก โดยผู้ที่ยังคงอยู่กับองค์กรจะมี 3 เหตุผลคือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuous Commitment) 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) สอดคล้องกับ International Survey Research (2004) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้ 1) ด้านการรับรู้ (Cognition) การที่บุคลากรมีการรับรู้ถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ เข้าใจถึงบทบาทตนเองว่ามีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร ทราบความคาดหวังขององค์กร คิดว่าองค์กรนี้เป็นนายจ้างที่ดี มีจริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม รับรู้ถึงชื่อเสียงขององค์กรในทางที่ดี 2) ด้านความรู้สึก (Affective) การที่บุคลากรมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กรโดยจริงใจ มีความภาคภูมิใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกผูกพันกับภาระหน้าที่ที่ทำงานมีความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถ เกินกว่าความคาดหวังขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ 3) ด้านพฤติกรรม (Behavior) การที่บุคลากรพูดถึงองค์กรในทางที่ดีชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด พูดชื่นชมยกย่ององค์กรอยู่เสมอ และพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ เรื่อง และทุกโอกาสที่สามารถทำได้ โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมักจะมององค์กรในทางบวก ซึ่งจะเกิดความรู้สึกที่ผูกพัน มีความต้องการและมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Meyer and Allen, 1991) สามารถทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุดจนไปสู่นวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ และองค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Mary Welch, 2011)

ความคิดสร้างสรรค์เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม โดยองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์นั้นได้แก่ มีสิ่งใหม่สามารถใช้งานได้ และมีความเหมาะสม (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2549) ซึ่ง Guilford (1959) ได้ทำการศึกษาลักษณะพื้นฐานของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์โดยอธิบายเพิ่มเติมว่าความคิดสร้างสรรค์มีทั้งหมด 5 ลักษณะได้แก่ 1) ความรู้สึกรวดเร็วต่อปัญหา 2) ความคล่องแคล่วในการคิด 3) ความคิดริเริ่ม 4) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 5) มีแรงจูงใจ โดยทรัพยากรมนุษย์สามารถนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่กำหนดหรือเป้าหมายขององค์กรได้ ทั้งนี้บางองค์กรสามารถเข้าถึงเป้าหมายและประสบความสำเร็จ แต่บางองค์กรยังต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนระบบบางอย่างจึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งนวัตกรรม คือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2555) การคิดสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ หรืออาจจะเปลี่ยนแปลงสิ่งเดิมให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น เป็นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ความคิดสร้างสรรค์เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความคิดใหม่ๆ และการนำความคิดนั้นๆ ลงสู่การปฏิบัติ จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในองค์กรได้ สิ่งที่เกิดขึ้นก็

คือนวัตกรรมนั่นเอง (Martins and Terblanche, 2003) โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่เดิมนั้น เน้นแต่เพียงศิลป์เท่านั้น ในลักษณะของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับนวัตกรรมจะมีความ ยุ่งยากมากขึ้นเนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับนวัตกรรมต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มา ประยุกต์ใช้ร่วมกัน เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนานวัตกรรมให้เกิดการคิดค้น แรงกระตุ้นการมี ความคิดสร้างสรรค์ในนวัตกรรมต่อไป อย่างไรก็ตามบุคลากรที่สามารถแสดงศักยภาพและช่วยสร้าง องค์กรให้ก้าวหน้าได้เปรียบเสมือนทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนมนุษย์ อนึ่งมนุษย์นั้นสามารถแสดง พลังอันไม่สิ้นสุดสำหรับการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ที่มีคุณค่าได้ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2555)

ในด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นั้น Kleysen and Street (2001) เป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้าเรื่อง พฤติกรรมองค์กร โดยนำเสนอว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยแสดงออกหรือการกระทำของ บุคคลในการคิดสร้างสรรค์ แนะนำและทดลองสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในองค์กร เป็นลักษณะพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เห็นเป็นรูปธรรมสามารถที่จะแสดงออกมาได้ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมดังกล่าว มักจะนำไปสู่การตอบโต้ต่อสถานการณ์ใหม่ๆ มากกว่าที่จะปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ นั้นได้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) 2) ด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) 3) ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด (Championing) และ 4) ด้านการประยุกต์ใช้ (Application) โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคลากรเป็นการแสดงออกถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำและทดลองสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ไปใช้ใน องค์กร มีการแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีการแสวงหาความคิดใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมา ปรับปรุงการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการและ ผลการวิจัยต่างๆ มีการแสดงออกถึงความสนใจในการกำหนดและชี้นำสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ ยอมรับขององค์กรตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริง มีการวิเคราะห์และพิจารณาถึงความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมาได้ โดยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถนำไปสู่ นวัตกรรมใหม่ๆ ได้ (พัชณา เอ็งบริบูรณ์พงศ์, 2545)

Terje Slatten and Mehmet Mehmetoglu (2011) ได้ศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในอุตสาหกรรมบริการ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร นั้นสามารถนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Innovative Behavior) ของบุคลากรได้ โดยเริ่มจากการที่ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม การให้ความอิสระในการ คิดสร้างสรรค์ รวมถึงการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ การให้การสนับสนุนด้าน

ทรัพยากรต่างๆ การใช้เวลา ความชัดเจนของวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน เพื่อพนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมย่อมให้ความสำคัญต่อแนวคิดด้านการพัฒนาคุณภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทำให้เกิดการเรียนรู้ฝังลึกในตัวคน (Marsick and Watkins, 2001) การศึกษาของ Anderson and West (1998) ได้สรุปว่าความมีอิสระทางความคิด การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การที่ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นกล้าเสี่ยงกับสิ่งใหม่ๆ และพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่ รวมทั้งผลักดันให้บุคลากรที่ชำนาญทางการคิด การมีส่วนร่วมในการระดมสมองให้เกิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การวิจัยและการพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมขึ้นมา (ทวิ บุตรสุนทร, 2554) สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในสถานที่ทำงานของ สิทธิชัย วรรณวงศ์ (2544) พบว่าสภาพแวดล้อมช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เช่น การให้ความสำคัญต่อบุคลากรมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นโดยเสนอว่าหากส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการสนับสนุนต่างๆ จะส่งผลให้บุคลากรนำเสนองานที่มีความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น โดยบุคลากรจะสามารถมองเห็นถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพในอนาคตมีการแสดงทัศนคติที่เป็นบวกต่อการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเป็นความผูกพันโดยการแสดงออกทางความผูกพันนั้นบุคลากรจะมีความพยายามคิดค้นปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานในงานของตนเองอยู่เสมอ

องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาและคิดค้นบริการใหม่ๆ มาตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ และคิดค้นวิธีการทำงานกระบวนการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นโดยการสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน และมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการให้ดียิ่งขึ้น นวัตกรรมยังเป็นอีกส่วนหนึ่งที่ช่วยในการส่งเสริมให้เกิดการบริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการช่วยยกระดับขององค์กรให้ดีขึ้นอีกด้วย จากผลการวิจัยของ The Gallup Organization (2554) อ้างถึงในผู้จัดการ, ออนไลน์, (2554) เรื่องเปลี่ยนทัศนคติพนักงานให้รักและผูกพันองค์กร สรุปได้ว่าการที่บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรเพียงพอนั้น บุคลากรกลุ่มนี้มีจำนวนมากกว่าครึ่งขององค์กร ผลสำรวจปรากฏว่าคะแนนภาพรวมต่ำกว่าเกณฑ์ของความผูกพันที่ควรจะเป็น โดยบุคลากรมาทำงานทุกวัน แต่เป็นการทำงานไปตามความต้องการของงานขั้นพื้นฐานเท่านั้นปราศจากความมุ่งมั่นในงานและการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างนวัตกรรมขององค์กร นอกจากนี้ นวัตกรรมยังเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพในการทำงานได้เนื่องจากทักษะในการคิดเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างหรือการพัฒนานวัตกรรม และในสภาพการปฏิบัติงานประจำของบุคลากรที่ต้องมุ่ง

จัดการงานประจำให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดในแต่ละวัน ทำให้เหลือเวลาในการคิดน้อยลง ไม่สามารถคิดนอกกรอบหรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือนวัตกรรมได้ ทั้งนี้ วรรณภา ศรีธีรรัตน์ (2548) ได้อธิบายถึงผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการนำโครงการพัฒนาคุณภาพองค์กรเข้ามาปฏิบัติ พบว่ามีปัญหาเนื่องจากอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอ ปริมาณงานที่มากและบุคลากรเหนื่อยล้ากับการทำงานประจำทำให้ไม่สามารถที่จะแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เพราะต้องทำงานแข่งกับเวลา มีงานเอกสารที่ใช้ในการพัฒนาและควบคุมคุณภาพที่บุคลากรต้องรับผิดชอบเป็นภาระมากยิ่งขึ้น แต่ไม่ได้มีการวางแผนการปรับอัตราค่าจ้างระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการอย่างสมดุลกัน ทำให้บุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ซึ่งการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ได้นั้นจะต้องเริ่มต้นที่ความคิดสร้างสรรค์ก่อนเป็นสิ่งแรก (วีรฐ มาณะศิรินันท์, 2543) เพราะความคิดสร้างสรรค์จะนำมาซึ่งการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้พัฒนามากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนนั้นเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ ซึ่งประเทศที่พัฒนาแล้วจะใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมด้านต่างๆ ทั้งนี้ การพัฒนาองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์พื้นฐาน และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ดังนั้นจึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่งที่สถาบันจะต้องพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของเครื่องกำเนิดสยามให้เพิ่มขึ้นสามารถผลิตแสงซินโครตรอนในกลุ่มรังสีเอ็กซ์พลังงานสูงอย่างมีประสิทธิภาพในการให้บริการและดำเนินการพัฒนาตลอดจนระบบลำเลียงแสง และสถานีทดลองสำหรับเทคนิคต่างๆ เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับกลุ่มผู้ใช้บริการได้อย่างหลากหลายเพิ่มมากขึ้น สามารถบริการนักวิจัยทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ภายใต้กำกับของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีบทบาทเป็นสถาบันวิจัยกลางของประเทศ มีวิสัยทัศน์เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอนในระดับเอเชีย หลักพันธกิจเพื่อการสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม เพื่อการประยุกต์ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ วิทยาศาสตร์ชีวภาพและวิทยาศาสตร์การแพทย์ รวมถึงด้านอุตสาหกรรม (สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน, 2555)

สำหรับบุคลากรภายในสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนมีความสำคัญในการทำงาน มีหน้าที่สำคัญในการการสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม ดังนั้นบุคลากรจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการพัฒนาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรนั้นมี

ผลการศึกษาและวิจัยอย่างแพร่หลายเป็นจำนวนมาก แต่ยังไม่มียงานวิจัยที่ศึกษาความผูกพันของบุคลากรกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้จึงต้องการศึกษาผลกระทบระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนจะทำให้องค์กรได้ข้อมูลความรู้ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ต่อไป โดยในการศึกษาและวิจัยได้นำสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มาเป็นกรณีศึกษาในเรื่องดังกล่าว

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

1.2.3 เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

1.3 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ได้กำหนดสมมติฐานของงานวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐาน: ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึกละและด้านพฤติกรรม มีผลต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านพฤติกรรมความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของบุคลากรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) โดยการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

ณ สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่นำไปสู่การศึกษาที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ในการวิจัยโดยในเครื่องมือประกอบด้วยประเด็นสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้แก่ 1. ด้านการรับรู้ 2. ด้านความรู้สึก และ 3. ด้านพฤติกรรม และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1. ด้านการแสวงหาโอกาส 2. ด้านผู้นำทางความคิดริเริ่ม 3. ด้านผู้นำทางความคิด และ 4. ด้านการประยุกต์ใช้

1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับ

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) เพื่อได้องค์ความรู้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) และความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยผลการศึกษาที่ได้รับจากการศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานองค์กรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ตลอดจนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จนทำให้องค์กรได้ข้อมูลความรู้ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ต่อไป

1.6 คำนิยามศัพท์

1.6.1 แสงซินโครตรอน หมายถึง แสงที่ถูกปลดปล่อยออกมาจากอิเล็กตรอนที่เลี้ยวโค้งด้วยความเร็วใกล้ความเร็วแสง(ความเร็วสามร้อยล้านเมตรต่อวินาที หรือประมาณหนึ่งพันล้าน กิโลเมตรต่อชั่วโมง) (สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน, 2555)

1.6.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หมายถึง ทักษะคติทางบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรมีความเชื่อมั่นความศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพัน และเข้าร่วมกับองค์กรพร้อมตกลงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น เป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถ และทำงานอยู่ในองค์กรแม้องค์กรจะอยู่ในภาวะที่ย่ำแย่ เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤตนั้นไปได้ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรในทางที่ดี (Cognitive) มีอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (Affective) และการแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ดี (Behavioral) ต่อองค์กรด้วย (International Survey Research , 2004)

1.6.3 พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วยการค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการชี้นำสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีการคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในงาน มีการนำแนวคิดมาทดลองใช้ มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวความคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ (Kleysen and Street, 2001)



บทที่ 2

ปรัทัศนัวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) โดยมีการศึกษาปรัทัศนัวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยครอบคลุมหัวข้อต่างๆ ดังนี้

2.1 จััดความสามารถในการแข่งขันด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมภายใต้บริบทไทยกลุ่มประเทศ ASEAN

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement)

2.2.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.2.3 องค์ประกอบและพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.2.4 ความสำคัญและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Innovative Behavior)

2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

2.3.3 สิ่งที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

2.3.4 การประเมินพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

2.3.5 ประโยชน์ของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

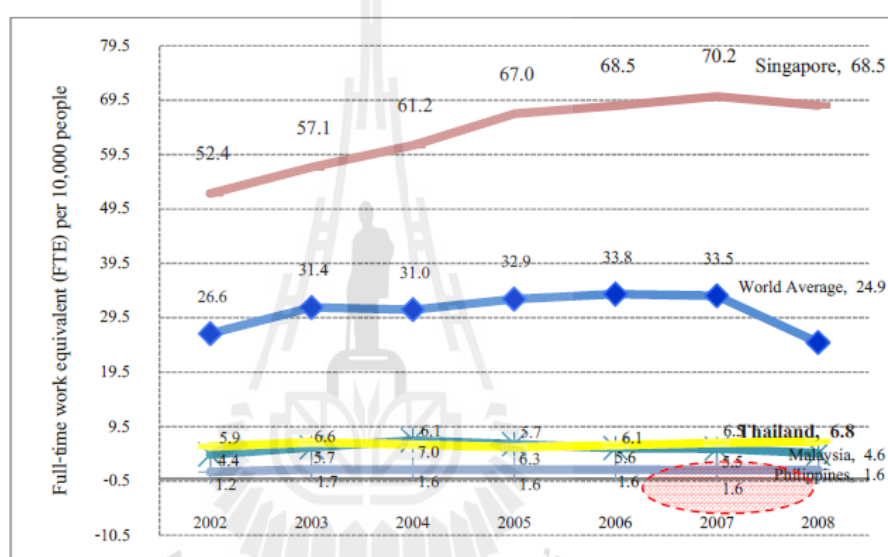
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.6 ข้อมูลเบื้องต้นของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

2.1 ชัดความสามารถในการแข่งขันด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ภายใต้บริบทไทยกลุ่มประเทศ ASEAN

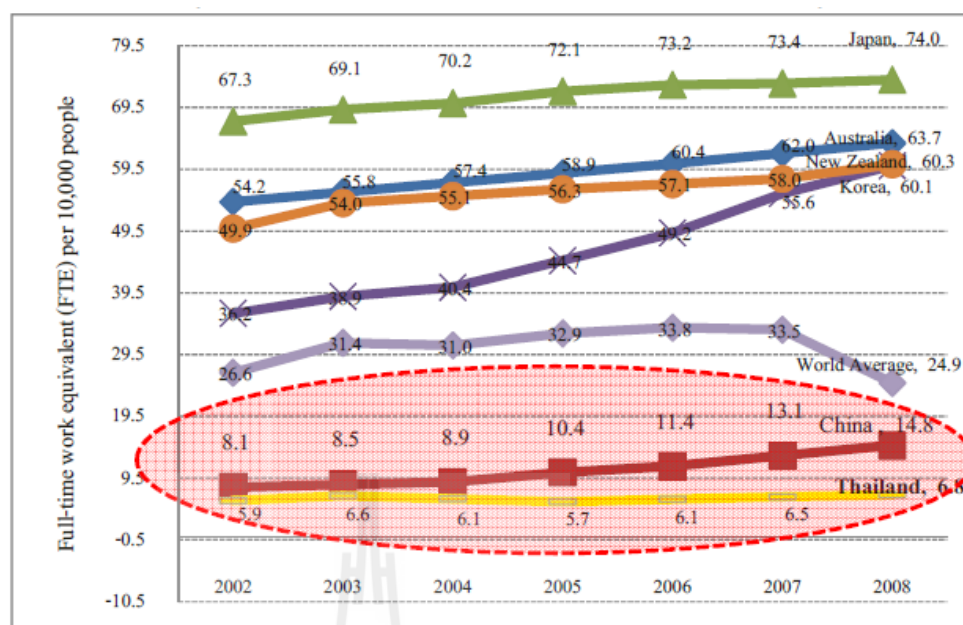
การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ภายในปี 2563 (ค.ศ 2020) ที่กำลังทวีบทบาทมากขึ้นในระยะเวลาอันใกล้นี้ โดยมีแนวคิดอาเซียนจะเป็นเขตการผลิตเดียว หรือ Single Market and Production Base นั้นหมายถึงจะต้องมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยทางการผลิตได้อย่างเสรี สามารถดำเนินกระบวนการที่ไหนก็ได้ โดยสามารถใช้ทรัพยากรจากแต่ละประเทศ ทั้งวัตถุดิบและแรงงานร่วมในการผลิต มีมาตรฐานสินค้า กฎเกณฑ์ กฎระเบียบเดียวกันปกติสมาชิกในกลุ่ม ASEAN ประกอบด้วยกลุ่มสมาชิก 10 ประเทศ บรูไน กัมพูชา อินโดนีเซีย ลาว มาเลเซีย พม่า ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เวียดนาม และไทย ช่วงหลังอาเซียนได้เปิดการค้าเสรีกับประเทศภายนอกหลายประเทศทั้งจีน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และล่าสุดอินเดีย ในปัจจุบันอาเซียนนั้นได้ทำการค้ากับสหภาพยุโรปในการที่จะทำการค้าเสรีด้วยกัน ผลดีของข้อตกลงนั้น คือการเปิดโอกาสการค้าของอาเซียน ให้มีศักยภาพและขยายตัวมากขึ้น รวมไปถึงการลงทุนจากต่างชาติด้วย เพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ ASEAN+6 ประเทศไทยหนึ่งในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจำเป็นต้องพิจารณาความพร้อมในทุกด้าน ทั้งโครงสร้างทางเศรษฐกิจภาคเอกชน โครงสร้างภาครัฐ เพื่อพิจารณาเรื่องขีดความสามารถในการแข่งขัน และเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) (2543) ที่กล่าวว่าในอีก 20 ปีข้างหน้า สังคมไทยจะต้องเป็นสังคมผสมผสานและรักษาสสมดุลระหว่างการอยู่ร่วมกับสังคมโลกและการรักษาความเป็นไทยไว้เช่นกัน โดยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะต้องเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมให้ประเทศไทยสามารถยืนหยัดในประชาคมโลกและเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะต้องเชื่อมเข้าไปในสังคมไทย เพื่อเป็นรากฐานของความคิดและการสร้างสรรค์ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ นำไปใช้ประโยชน์ต่อประเทศ สังคมไทยในอนาคตต้องอาศัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อสร้างความรู้คู่ไปกับปัญญาที่สร้างสรรค์ เป็นรากฐานของการดำเนินชีวิตของคนไทย เป็นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อประชาชน และนำพาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสามารถที่จะอยู่ร่วมกับสังคมโลก โดยจำเป็นที่จะต้องสร้างความสามารถในการแข่งขันของตนเองขึ้นมา ดังนั้น การที่จะแข่งขันกับผู้อื่นโดยใช้ความได้เปรียบของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเดียวกังไม่พอ หรือพึ่งพาความรู้และเทคโนโลยีจากคนอื่นดังเช่นที่ผ่านมาตลอดไปไม่ได้ จะต้องมีการสร้างความคิดริเริ่มใหม่ วิธีการใหม่ หรือสินค้าใหม่ที่จะนำไปเสนอต่อผู้ใช้ จะต้องมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างสิ่งเหล่านี้ โดยสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ขึ้นมา ต้องมีวิธีการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เมื่อพิจารณาเรื่องขีดความสามารถในการแข่งขัน ASEAN+6 ทั้งสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ประสิทธิภาพของธุรกิจ โครงสร้างพื้นฐาน เป็นที่น่าสังเกตว่าประเทศไทยมีลำดับขีดความสามารถ ทางด้านเศรษฐกิจ และภาคธุรกิจ อยู่ในลำดับต้นๆ แต่โครงสร้างพื้นฐานจะไม่อยู่ในระดับที่ดี แตกต่างกับประเทศเกาหลีใต้ สิงคโปร์ และนิวซีแลนด์ที่ภาคธุรกิจและเศรษฐกิจดีโดยอาศัยปัจจัย เอื้อด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนภาคเศรษฐกิจของประเทศไทยจำเป็นต้อง อาศัยปัจจัยเอื้อโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำหรับการขับเคลื่อน เศรษฐกิจและธุรกิจภาคเอกชนซึ่งปัจจัยเอื้อเหล่านี้ประเทศไทยยังมีขีดความสามารถที่ต่ำ



ภาพที่ 2.1 จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา ต่อประชากร 10,000 คน ของประเทศไทย และกลุ่ม ASEAN

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (2555)



ภาพที่ 2.2 จำนวนบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนา ต่อประชากร 10,000 คน ของประเทศไทย และกลุ่ม ASEAN+6

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (2555)

สำหรับจำนวนบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศเป็นดัชนีปัจจัยป้อนเข้าที่มีความสำคัญอย่างมากสำหรับการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (เมื่อพิจารณาภาพที่ 2.2) โดยในปี 2008 ประเทศไทยมีจำนวนบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนา 6.8 คนต่อจำนวนบุคลากร 10,000 คน ซึ่งอยู่ในระดับที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยโลกอยู่ที่ 24.9 โดยเป็นที่น่าสนใจว่าไทย และจีนมีจุดเริ่มต้นในปี 2002 ซึ่งประเทศไทยมีบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนา 5.9 คน ต่อประชากร 10,000 คน ไม่ได้ต่างจากจีนมากนักซึ่งมีบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนา 8.1 คน ต่อประชากร 10,000 คน ต่อมาในปี 2008 จีนมีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากไทยไปอย่างมากในการสร้างคนให้เป็นบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนาเท่ากับ 14.8 คน ต่อประชากร 10,000 คน ในขณะที่ประเทศไทยยังคงจำนวนบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนา 6.8 คนต่อประชากร 10,000 คน ซึ่งหากประเทศไทยต้องการจะพัฒนาประเทศโดยการขับเคลื่อนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำเป็นต้องสร้างบุคลากรทางด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศต่อไป

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ภายใต้กำกับของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีบทบาทเป็นสถาบันวิจัยกลางของประเทศ มีวิสัยทัศน์เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอนในระดับเอเชีย หลักพันธกิจเพื่อการสนับสนุน

งานวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรมด้วยการให้บริการแสงซินโครตรอน ซึ่งมีความเข้มข้นสูงและครอบคลุมพลังงานตั้งแต่อินฟราเรดจนถึงรังสีเอ็กซ์จากเครื่องกำเนิดแสงสลายผ่านทางระบบลำเลียงแสงและสถานีทดลองต่างๆ เพื่อการประยุกต์ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ วิทยาศาสตร์ชีวภาพและวิทยาศาสตร์การแพทย์ รวมถึงด้านอุตสาหกรรม สำหรับจำนวนบุคลากรภายในสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนมีความสำคัญในการทำงานมีหน้าที่สำคัญในการการสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม โดยจากสัมภาษณ์พิเศษของ ศาสตราจารย์ น.ท.ดร.สราวุฒ สุจิตจร กัปพันกิจ นำสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนก้าวสู่ AEC ในวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ.2554 กล่าวว่า การเตรียมความพร้อมสู่การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมุ่งในการให้ความร่วมมือระหว่างกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยกันเพื่อสร้างความ เป็นหนึ่งเดียวของประชาคมอาเซียน ด้วยความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยบุคลากรต้องมีแนวทางในการทำงานชัดเจน ซึ่งมุ่งเน้นการใช้เครื่องมือทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สถาบันซินโครตรอนพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และเพิ่มขีดความสามารถในการตอบโจทยภาครัฐ เอกชน และภาคธุรกิจอุตสาหกรรม อันเกี่ยวเนื่องด้วยพันธกิจของสถาบันซินโครตรอนโดยมียุทธศาสตร์ให้สถาบันเป็นศูนย์กลางเทคโนโลยีแสงซินโครตรอน หมายเลข 1 ของภูมิภาคอาเซียน ซึ่งสถาบันจะส่งเสริมการจัดสรรเวลาสำหรับผู้ใช้งานแสงซินโครตรอนในกลุ่มอาเซียนเป็นกรณีพิเศษ อีกทั้งยังมีการจัดอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ ASEAN Workshops ในการใช้เทคนิคด้านต่างๆ สำหรับกลุ่มประเทศอาเซียน การสัมมนาให้ความรู้เชิงวิชาการ และจัดค่ายวิทยาศาสตร์แสงสลาย โดยเชิญนักศึกษาและนักวิจัยกว่า 10 ประเทศในภูมิภาคอาเซียนเข้าร่วมกิจกรรม พร้อมๆกับนักวิจัยและนักศึกษาไทย เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือ นอกจากนี้สถาบันซินโครตรอนยังได้ลงนามความร่วมมือ (MOU) กับประเทศในภูมิภาคอาเซียนในการสนับสนุนภารกิจด้านเทคโนโลยีแสงซินโครตรอน เช่น ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม เป็นต้น ดังนั้นบุคลากรจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยความสำเร็จขององค์กรต้องอาศัยปัจจัยนำเข้าที่มีคุณภาพ มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่สมบูรณ์และครบถ้วน บุคลากรที่ใช้เครื่องมืออุปกรณ์มีความรู้ความชำนาญ และมีความเชี่ยวชาญ ได้รับการพัฒนาและการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบต่อ

หน้าที่กับการบริหารจัดการองค์กรที่ดีเพื่อดำรงรักษาคุณภาพของผลผลิตจากการบริการให้ยั่งยืน (สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน, 2554)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement) เป็นแนวคิดใหม่ในการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรที่มีการศึกษาวิจัยในบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจ และนักวิชาการต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงอิงกับผลงานการศึกษาของต่างประเทศเป็นหลัก ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

Porter (1973) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างมั่นคงและการมีส่วนร่วมในองค์กร

สอดคล้องกับการให้ความหมายของ Buchanan (1974) โดยได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

Steers (1977) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรว่าหมายถึงความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร

Mowday และคณะ (1982) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ การแสดงออกที่มากกว่าจงรักภักดี (Royalty) เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Edward (2003) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือการที่บุคลากรทุ่มเทพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกาย พลังใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่าเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร

Tower Perrin (2003) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ การเข้ามามีส่วนร่วมทั้งปัจจัยด้านอารมณ์ ความรู้สึก และปัจจัยด้านเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ไปสู่งานและองค์กร เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และพลังกายของบุคลากรให้แก่งาน

Greenberg (2004) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นระดับของความผูกพันและระดับการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องของบุคลากรที่ทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและ

เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ โดยกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นต้องเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

Hewitt Associates (2004) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หมายถึง สภาพหรือลักษณะแต่ละบุคคลที่อุทิศเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและสติปัญญาแก่องค์กรหรือกลุ่มงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นเป็นความต้องการส่วนบุคคล และทำงานอย่างจริงจังตั้งใจ อันนำไปสู่การเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

Institute for Employment Studies (2004) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรว่าหมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและเป็นค่านิยมของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นผู้ที่รู้ถึงบริบททางธุรกิจและการทำงานต่างๆกับผู้ร่วมงานในทางที่จะช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มผลการปฏิบัติงานภายในงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยจะต้องดำเนินการอุปถัมภ์ บำรุงรักษา และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

International Survey Research (2004) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไว้คือ การที่บุคลากรมีความเชื่อต่อองค์กร บรรณาธิที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เข้าใจภาพรวมทางธุรกิจขององค์กร มีความนับถือและพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างสุดความสามารถ และพร้อมที่จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Development Dimensions International (2005) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรว่าหมายถึง ขอบเขตต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลมีความเพติดเพติน ความพอใจและความเชื่อในสิ่งที่ทำ และรู้สึกถึงคุณค่าที่ได้ทำถึงนั้น

นอกจากนี้ ได้มีการศึกษาถึงวิวัฒนาการของความหมายแนวคิดของคำว่า ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) ในงานวิจัยของ Mary Welch (2011) โดยสามารถสรุปความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ดังนี้ Katz and Kahn (1966) ได้ให้ความหมายความผูกพันคือ เรื่องทั่วๆ ไปที่บุคลากรจะมี ไม่ว่าจะเป็นการคิดแก้ไขสิ่งต่างๆเป็นครั้งคราวและพฤติกรรม การให้ความร่วมมือนอกเหนือจากความต้องการใน Kahn (1990 และ 1992) ได้ให้ความหมายความผูกพันเป็นในลักษณะความผูกพันส่วนตัว (Personal Engagement) โดยแสดงออกมาทางจิตใจ (Physically)การรับรู้ (Cognitive)และทางอารมณ์ (Emotion) Buckingham and Coffman (1990) ได้ให้ความหมายความผูกพันนั้นเป็นในลักษณะความผูกพันของบุคลากรโดยใช้คำถามในการวัดว่า ใช่หรือไม่ในข้อต่างๆ จำนวน 12 ข้อ ในแบบสอบถามของแกลลอป (12 Question on Gallup's Questionnaire)

Malash (2001) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร นั้นแบ่งออกเป็นลักษณะดังนี้
ความผูกพันในงาน (Job engagement) ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น (Energy) การมีส่วนร่วม (Involvement) และความสามารถที่ทำให้เกิดผล (Efficacy)

ความเบื่อหน่ายในงาน (Job Burnout) ประกอบด้วย ความเหนื่อยหน่าย (Exhaustion) การมองโลกภายนอกแง่ลบโดยไม่มองตนเอง (Cynicism) และการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ (Ineffectiveness)

Luthans and Peterson (2002) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร นั้นเป็นในลักษณะความผูกพันของบุคลากรโดยใช้ความหมายเช่นเดียวกับ Kahn (1990 และ 1992)

Harter และคณะ (2002) ได้ให้ความหมายความผูกพัน เป็นในลักษณะความผูกพันของบุคลากรโดยใช้ความหมายเช่นเดียวกับ Kahn (1990 และ 1992) และใช้แบบวัดของ Gallup

Bakker (2004) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร นั้นเป็นในลักษณะความผูกพันของบุคลากร เป็นความคิดทางบวกเกี่ยวกับงานเป็นลักษณะของความกระฉับกระเฉง (Vigor) การอุทิศ (Dedication) และการหมกมุ่น (Absorption)

Hewitt Associate (2004) ได้ให้ความหมายนั้น เป็นในลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมที่สำคัญดังต่อไปนี้

การพูดถึงองค์กรในทางบวก (Say) หมายถึง การพูดถึงองค์กรต่อเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และลูกค้า

ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) หมายถึง บุคลากรตั้งใจจะอยู่กับองค์กร ถึงแม้ว่าจะมีโอกาสในการทำงานที่อื่นแต่ก็ยังคงอยู่กับองค์กรเดิมและตั้งใจจะอยู่กับองค์กรแม้ องค์กรจะประสบปัญหาต่างๆ

ความพยายาม (Strive) หมายถึง บุคลากรมีความพยายามอย่างมากในการแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ

Robinson (2004) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร นั้นเป็นในลักษณะความผูกพันของบุคลากรการที่บุคลากรมีทัศนคติทางบวกจะช่วยให้นำไปสู่ผลคุณค่าขององค์กร บุคลากรรับรู้ถึงขอบเขตขององค์กร งาน กับเพื่อนร่วมงานที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

Sak (2006) ได้ให้ความหมายความผูกพัน เป็นในลักษณะความผูกพันของบุคลากรโดยใช้ความหมายเช่นเดียวกับ Kahn (1990 และ 1992) ในการนิยามความหมายและพัฒนาโครงสร้างของความผูกพัน โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์กร

Truss (2006) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยใช้ความหมายเช่นเดียวกับ Kahn (1990 และ 1992) ในการนิยามความหมาย

Fleming and Asplund (2007) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นความสามารถที่ทำให้ความคิด จิตใจ จิตวิญญาณ ของบุคลากรใส่ไปในความปรารถนาภายในและมีความกระตือรือร้นในความสำเร็จ

Macey and Scheider (2008) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร เป็นการรับรู้ถึงเงื่อนไขของงานและเงื่อนไขขององค์กรนั้นจะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรต่อองค์กร

Schaufeli and Bakker (2010) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความเกี่ยวข้องกับงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสภาวะทางจิตใจที่ประกอบไปด้วยการกระตือรือร้นของบุคลากรโดยมีความคิดทางบวกกับงานต้องการทำให้งานสำเร็จ

Albrecht (2010) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร เป็นความคิดทางบวกของงานเกี่ยวข้องกับลักษณะสภาวะทางจิตใจโดยมีความตั้งใจอย่างแท้จริงที่จะสร้างความสำเร็จขององค์กร

Salanova (2002) อ้างถึงใน Gen M. Alarcon (2010) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่มีต่องานและองค์กรในทางบวกโดยแบ่งออกเป็นลักษณะของความกระตือรือร้น (Vigour) มีการอุทิศตนเพื่องานและองค์กร (Dedication) และการหมกมุ่นกับงาน (Absorption)

Casey Wilson (2010) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะของความทุ่มเทอย่างสุดความสามารถในการทำงาน และมีการเชื่อมโยงกับผลการทำงานและเป้าหมายขององค์กรของบุคลากร

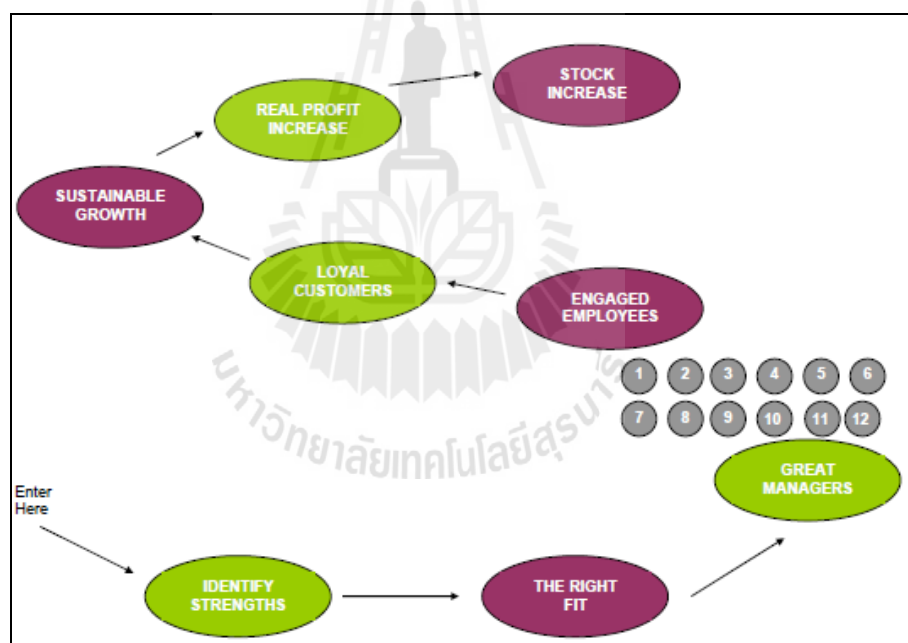
Leigh Rivenbark (2010) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะของบุคลากรที่เชื่อมโยงกับองค์กรกับงานที่บุคลากรทำทุกวัน และบุคลากรมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

สรุป ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคลากร มีความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพันและเข้าร่วมกับองค์กร พร้อมตกลงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้นนั้นเป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อนายจ้าง และทำงานอยู่ในองค์กรแม้องค์กรจะอยู่ในภาวะที่ย่ำแย่

2.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

การศึกษาแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement) นั้นมีนักวิชาการต่างๆ ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปและจากการศึกษาพบว่าสถาบัน องค์กรที่ปรึกษาต่างๆ ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยแบ่งเป็นแนวคิดแต่ละสถาบันดังต่อไปนี้

The Gallup Organization (2003) เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาที่ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะของมนุษย์ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร โดยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลทางเศรษฐกิจจำนวนมาก และการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรและลูกค้าเพิ่มเติมจากเดิม ได้ค้นพบแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นทฤษฎีการจัดการที่เป็นที่รู้จักกันในรูปของ The Gallup Path ซึ่งหัวใจสำคัญของแบบจำลองนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกระดับในทุกองค์กรโดยจะสร้างการเติบโตของยอดขายและกำไรขององค์กร ซึ่งมีลักษณะดังแผนภาพ The Gallup Path โดยสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุดต้องรู้จักจูงใจและรักษามูลค่าที่มีความสามารถไว้เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กรได้ ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์กรเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืนจนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้



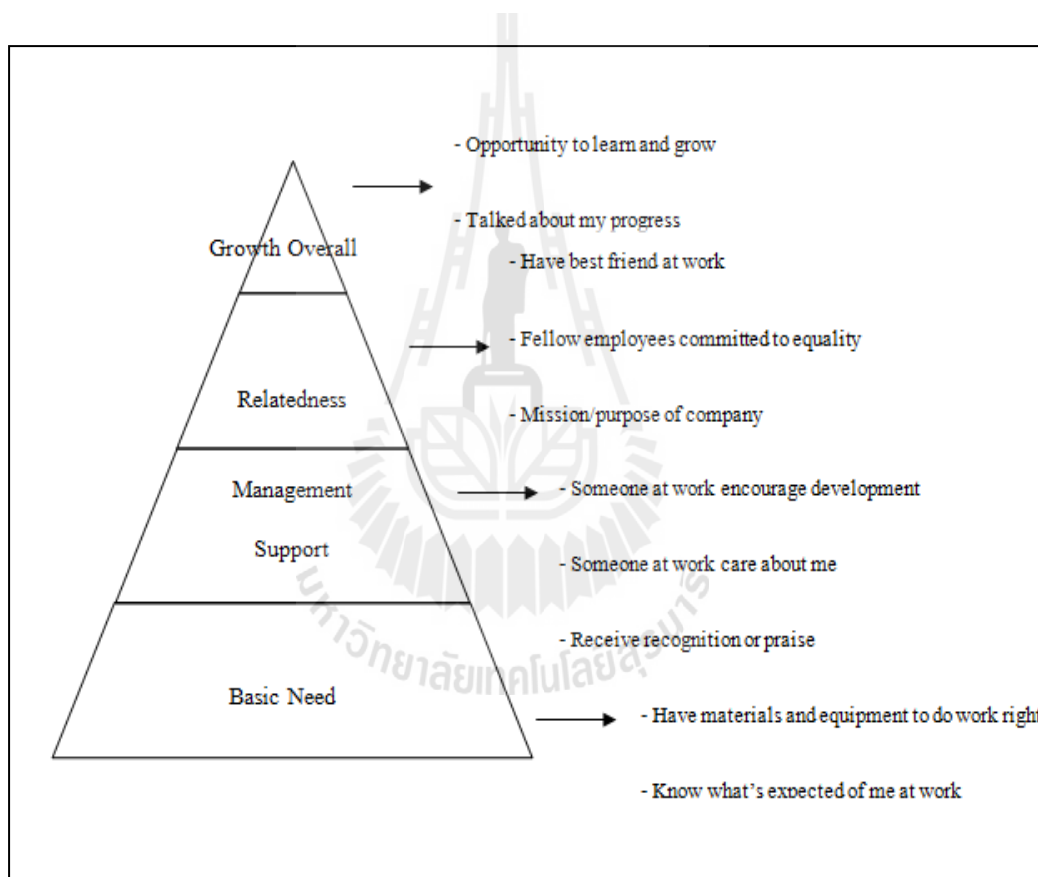
ภาพที่ 2.3 The Gallup Path

ที่มา : The Gallup Organization (2003)

นอกจากนี้ The Gallup Organization ได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยจากการสำรวจบุคลากรจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรม ของ 28 ประเทศ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ และกำไรต่อหน่วยการผลิตเป็นต้น

จากการสำรวจทำให้ค้นพบคำถาม 12 ข้อ ซึ่งสามารถวัดความผูกพันของบุคลากรได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของบุคลากรทั้ง 12 ข้อ กับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาบุคลากร (Retention) ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลิภาพการผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

คำถามทั้ง 12 ข้อ ได้กลายเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) โดยแบ่งข้อคำถามตามลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) ซึ่งสามารถแสดงเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2.4 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement)

ที่มา: The Gallup Organization (2003)

จากภาพที่ 2.4 แสดงให้เห็นถึงลำดับชั้นของความผูกพัน 4 ระดับ คือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งหมายถึงดังนี้

- 1) ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) คือ ความคาดหวังเครื่องมือและอุปกรณ์

2) ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) คือ โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด การได้รับการยอมรับ การดูแลเอาใจใส่ และการพัฒนา

3) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) คือ การยอมรับความคิดเห็นภารกิจ/วัตถุประสงค์ เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพและเพื่อนที่ดีที่สุด โดยมีคำถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

4) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) คือ ความก้าวหน้า และการเรียนรู้และพัฒนา

จากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรนี้เอง The Gallup Organization ได้นำมาศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากรในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของบุคลากรไว้ 3 ประเภท คือ

1. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ บุคลากรที่ทำงานด้วยความเต็มใจ และตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และคำนึงถึงความสำเร็จขององค์กร

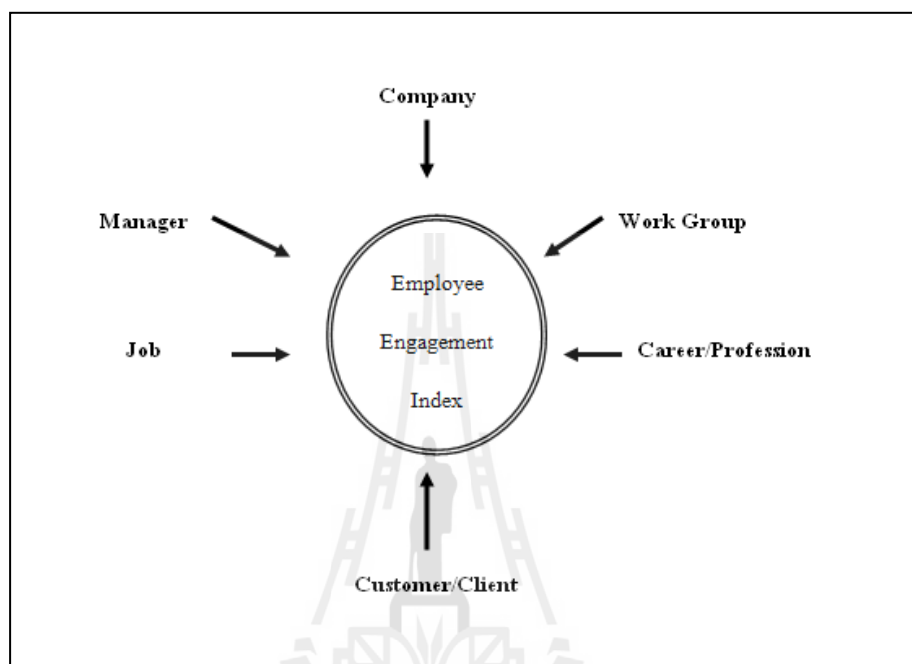
2. บุคลากรที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged Employee) คือ บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคลากรทำงานโดยไม่ตั้งใจไม่ทุ่มเทในงานไม่มีความคิดริเริ่มที่จะคิดค้นนวัตกรรม

3. บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged Employee) คือ บุคลากรที่ไม่มีความสุขในการทำงาน ชอบสร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติเชิงลบในการทำงานกับองค์กร

จากการสำรวจของ The Gallup Organization ด้วยจำนวนบุคลากรจำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และคนกลุ่มนี้ หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยิ่งมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น จากผล การศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านายจ้างควรมุ่งเน้นที่ความต้องการพื้นฐานของบุคลากรกล่าวคือ ควรตั้งจุดมุ่งหมายหรือความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะทำให้บุคลากรรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ คืออะไร และควรปฏิบัติตัวอย่างไร ที่สำคัญนายจ้างต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงความเอาใจใส่ต่อบุคลากร ซึ่งแนวทางต่างๆ นี้จะช่วยสร้างให้ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

Burke Institute (2003) เป็นสถาบันที่ให้คำปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยจากการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ และเสียสละเพื่อองค์กรสร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า ตลอดจนช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จโดยความผูกพันของบุคลากรนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า และก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ในการพิจารณาได้มีการ

กล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากร (Engagement Components) โดยเรียกว่า Employee Engagement Index (EEI)TM ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ 6 ปัจจัย ได้แก่ องค์กร กลุ่มงาน สายอาชีพ ลูกค้ำ งานที่ทำและผู้จัดการ แสดงได้ตามภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 Employee Engagement Index (EEI)TM

ที่มา: Burke Institute (2003)

Edward (2003) ได้กล่าวถึงเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement) ของบุคลากรนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยการเชื่อมโยงระหว่าง 3 องค์ประกอบ คือ

1) คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้งนี้เพราะการให้คุณค่าของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร โดยด้านคุณค่าได้แก่ ความยุติธรรม การเคารพให้เกียรติกัน ความเชื่อถือไว้วางใจ และการช่วยเหลือสังคม ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ การออกแบบงานที่ดี ระบุความรับผิดชอบชัดเจน และความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น

2) โปรแกรมหรือโครงการ (Programs) ที่จัดขึ้นให้กับบุคลากรเช่น ค่าตอบแทนสวัสดิการ การจัดฝึกอบรมและพัฒนา การให้ความสำคัญและการยอมรับ รวมถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้งสิ้น หากองค์กรจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับ

ความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงแล้วจะช่วยให้บุคลากรอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างไรก็ตามทรัพยากรขององค์กรที่มีจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ทั้งหมด ดังนั้น องค์กรจึงควรคำนึงถึงความเหมาะสมด้วย

3) ความสัมพันธ์ (Relationships) เป็นเรื่องที่มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้งนี้เพราะการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของมนุษย์ได้แก่ การแสดงความขอบคุณ และการแสดงความยินดีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้และตัดสินใจในการกระทำต่างๆ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจึงล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้งสิ้น

Tower Perrin (2003) เป็นบริษัทที่ให้คำปรึกษาที่มีสาขาอยู่ 76 แห่งใน 24 ประเทศทั่วโลก โดยให้คำปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ความมีประสิทธิภาพขององค์กร และกลยุทธ์ธุรกิจกับลูกค้าในอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ รวมถึงบริษัทเอกชนต่างๆ บริษัทที่ติดอันดับฟอร์จูน 500 ซึ่ง Tower Perrin เน้นการให้ความช่วยเหลือบริษัทต่างๆ เพิ่มพูนสมรรถนะทางธุรกิจผ่านการบริหารคน ซึ่งในปี ค.ศ. 2003 ได้มีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 35,000 คน ในประเทศอังกฤษ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (อัตราร้อยละ 64) รองลงมาเป็นไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (อัตราร้อยละ 19) และความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง (อัตราร้อยละ 17) ซึ่งหากพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ดังแสดงตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ความผูกพันของ บุคลากรระดับสูง	ความผูกพันของ บุคลากรระดับกลาง	ไม่มีความผูกพันต่อ องค์กร
1.ผู้บริหารระดับสูง	53%	43%	4%
2.ผู้บริหารระดับกลาง	25%	65%	10%
3.ผู้บริหารระดับต้น	18%	67%	15%
4.ผู้เชี่ยวชาญ	16%	66%	18%
5.พนักงานรายเดือน	14%	66%	20%
6. พนักงานรายวัน/ช.ม.	12%	63%	25%

ที่มา : Tower Perrin (2003)

จากตารางที่ 2.1 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ส่วนบุคลากรระดับปฏิบัติการที่จ่ายเป็นรายวันหรือชั่วโมงมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ซึ่งเมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ดังแสดงตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	ความผูกพันต่อองค์กร ระดับสูง	ความผูกพันต่อองค์กร ระดับกลาง	ไม่มีความผูกพันต่อ องค์กร
1. ไม่แสวงหากำไร	42%	46%	12%
2. เทคโนโลยีขั้นสูง	15%	68%	17%
3. ประกัน	18%	66%	16%
4. เกษตรกรรม/ยา	16%	67%	17%
5. การผลิตหนัก	14%	63%	23%
6. โรงพยาบาล/บริการ	15%	67%	18%
7. การเงิน/ธนาคาร	17%	62%	21%

ที่มา : Tower Perrin (2003)

จากตารางที่ 2.2 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมประเภทที่ไม่แสวงหากำไรมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด และอุตสาหกรรมประเภทการผลิตหนักมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพล 10 อันดับแรก คือ

- 1) ผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร
- 2) ความท้าทายในงาน
- 3) บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจในงาน
- 4) บริษัทดูแลเอาใจใส่อย่างมากต่อความพึงพอใจของลูกค้า
- 5) โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ
- 6) บริษัทมีชื่อเสียงเป็นนายจ้างที่ดี
- 7) สภาพแวดล้อมในงานกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี
- 8) บุคลากรมีทรัพยากรที่ต้องการในการปฏิบัติงานที่ช่วยให้มีความสำเร็จในงาน

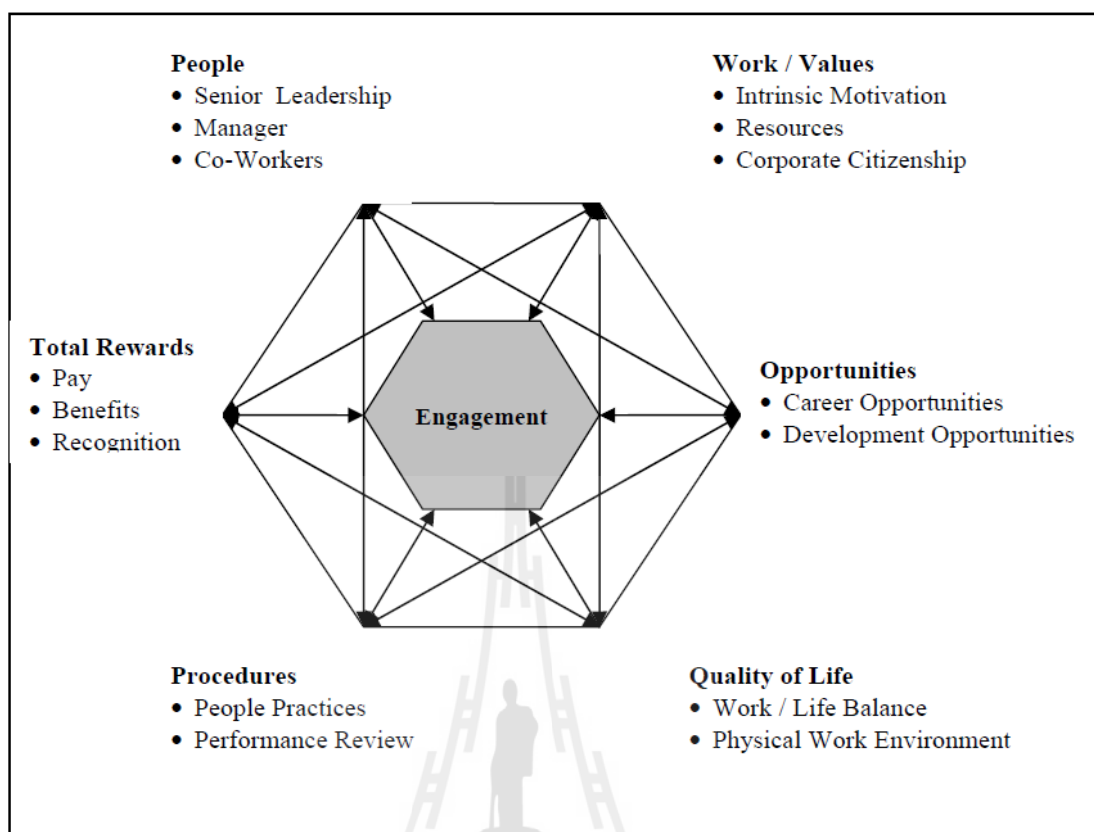
9) บุคลากรมีข้อมูลต่อการตัดสินใจที่เหมาะสม

10) ผู้บริหารระดับสูงมีการสื่อสารที่ชัดเจนถึงวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จในอนาคต

โดย Tower Perrin มีการตั้งข้อสังเกตว่าใน 10 อันดับมี 2 ข้อที่เกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง แสดงให้เห็นบทบาทของการเป็นผู้นำของบริหารระดับสูงมีอิทธิพลในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานที่ทำงานมากที่สุด สำหรับการศึกษาของ Greenberg (2004) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากรนั้น ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) วัฒนธรรมที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของงาน
- 2) การมีข้อมูลผลการปฏิบัติงานย้อนกลับ
- 3) ได้รับผลตอบแทนที่เป็นเงินที่เหมาะสมและยุติธรรม
- 4) การได้รับโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ
- 5) มีผู้นำที่มีความสามารถ
- 6) งานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน
- 7) มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติ
- 8) มีแรงจูงใจในระดับสูง

Hewitt Associates (2004) เป็นองค์กรที่ให้คำปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรตามแนวคิดที่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ตามภาพที่ 2.6

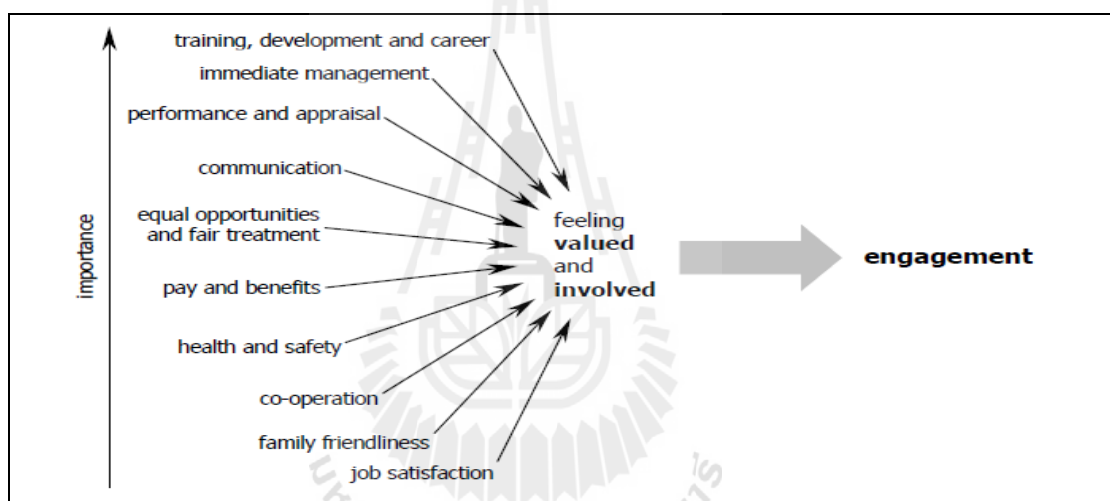


ภาพที่ 2.6 แบบจำลองตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของ Hewitt Associates (2004)
ที่มา : Hewitt Associates (2004)

จากภาพที่ 2.6 สามารถอธิบายได้ดังนี้

- 1) บุคคล (People) ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และเพื่อนร่วมงาน
- 2) งาน/คุณค่า (Work/Values) ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน ทรัพยากรในการทำงาน และความเป็นสมาชิกขององค์กร
- 3) โอกาสที่ได้รับ (Opportunities) ประกอบด้วย โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
- 4) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ประกอบด้วย ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ
- 5) กระบวนการ/วิธีการ (Procedures) ประกอบด้วย หลักการปฏิบัติของบุคคลและการทบทวนผลการปฏิบัติงาน
- 6) รางวัลโดยรวม (Total Rewards) ประกอบด้วย การให้ความสำคัญเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ

The Institute for Employment Studies (2004) หรือ IES เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนาบุคลากร และงานวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในปี ค.ศ. 2004 กับบุคลากรจำนวนกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์กร ใน NHS (National Health Service) โดยพบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเกิดจาก การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น โอกาสในการพัฒนาในงาน และองค์กรให้ความสนใจความเป็นอยู่ของบุคลากรนอกจากนี้ IES ยังได้อธิบายถึงเครื่องมือที่ใช้วินิจฉัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรซึ่งเครื่องมือเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการสร้างความรู้สึกรู้ว่ามีคุณค่า และการเข้าไปมีส่วนร่วมของบุคลากร อันจะเชื่อมโยงไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อไป ดังแสดงตามภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 เครื่องมือของ Institute for Employment Studies [IES] ในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ที่มา : Institute for Employment Studies [IES] (2004)

จากภาพที่ 2.7 เครื่องมือของ IES ที่ใช้ในการวินิจฉัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีอิทธิพลต่อการสร้างความรู้สึกรู้ว่ามีคุณค่า และการเข้าไปมีส่วนร่วมและส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยเรียงลำดับตามคุณค่าความสำคัญของเครื่องมือ ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดดังนี้

1) การฝึกอบรม การพัฒนา และอาชีพ (Training, development and career) คือ การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนไปสู่การพัฒนาทักษะใหม่ๆ โดยได้รับเวลาและโอกาสนอกเหนือจากเวลางานในการฝึกอบรม การฝึกอบรมมีความเหมาะสมในสายงานของบุคลากรมีการอภิปรายถึงเรื่องความต้องการในการฝึกอบรม บุคลากรรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

2) การจัดการโดยตรง (Immediate management) คือ หัวหน้ามีความเข้าใจลูกน้องทั้งในเรื่องงานและการใช้ชีวิต และรู้ว่าใครทำอะไร อย่างไร บุคลากรและหัวหน้ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และหัวหน้าสามารถช่วยเหลือเมื่อบุคลากรมีปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงาน

3) ผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล (Performance and appraisal) คือ บุคลากรได้รับการป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และหัวหน้ามีความจริงจังในเรื่องผลการปฏิบัติงาน

4) การสื่อสาร (Communication) คือ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เมื่อบุคลากรต้องการข้อมูลในการทำงาน ข้อมูลนั้นสามารถหาได้ง่ายและรวดเร็ว และการมีช่องทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

5) โอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติต่อกันอย่างยุติธรรม (Equal Opportunities and Fair Treatment) คือ บุคลากรรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในงานมีความเป็นอิสระ ปราศจากการถูกรบกวน มีความยุติธรรมในการได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งหากมีตำแหน่งว่างภายในองค์กร มีความเท่าเทียมกัน โปร่งใสชัดเจน และไม่มีการแบ่งแยก

6) ค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล (Pay and Benefits) คือ ความยุติธรรมในการได้รับรางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี รางวัลค่าตอบแทนมีความยุติธรรมในมุมมองเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

7) สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพดีและสะอาด มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีคุณภาพ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย

8) ความร่วมมือ (Co-Operation) คือ มีความสามัคคีร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา การให้ความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างหน่วยงานหรือแผนก

9) มิตรภาพแบบคนในครอบครัว (Family Friendliness) คือ นายจ้างให้การดูแลแบบสมาชิกในครอบครัว บุคลากรมีความเท่าเทียมกับสมาชิกในครอบครัวของนายจ้างในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยไม่มีการแบ่งแยก บุคลากรที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-Timers) มีความเท่าเทียมกันในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ

10) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ งานมีความหลากหลายไม่ซ้ำ งานมีความน่าสนใจและท้าทาย ความรู้สึกถึงการได้รับความสำเร็จจากงานที่ทำ

International Survey Research (2004) หรือ ISR ก่อตั้งในปี 1974 สถาบันวิจัยและที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทำการศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยทำการสำรวจบุคลากรจำนวน 160,000 ล้านคน จาก 40 บริษัท ใน 10 ประเทศ จากหลายอุตสาหกรรมโดยเป็นการศึกษาที่ใช้ระยะเวลา 3 ปี เสร็จสิ้นในปี ค.ศ. 2002 ผลจากการศึกษาพบว่าบริษัทที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับสูงจะมีแนวโน้มมีผลการปฏิบัติงานและผลกำไรสูงด้วย ISR ได้อธิบายไว้ว่าในแต่ละองค์กรจะมีมิติของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ขององค์กรและการวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ISR ได้นำเสนอตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ตัวแปรด้วยกัน ได้แก่

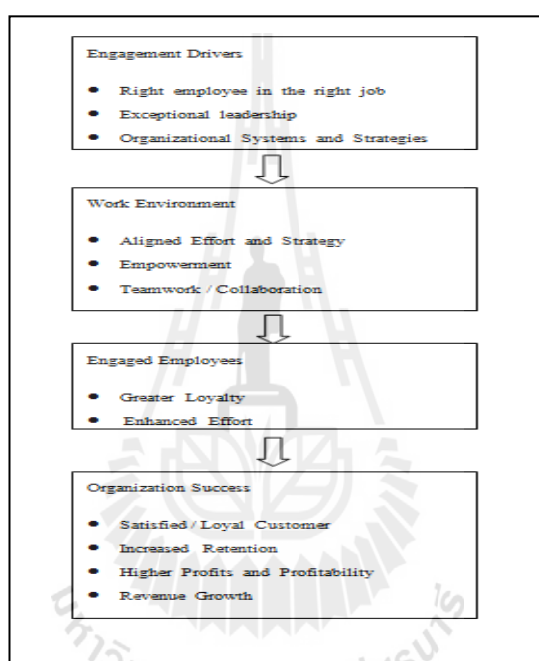
1. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) หมายถึง การให้โอกาสในการเจริญเติบโตและการพัฒนาตนเองของบุคลากร
2. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ค่านิยมและจริยธรรมของผู้ที่เป็นผู้นำและการปฏิบัติต่อบุคลากร
3. การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวข้องมีอำนาจในการตัดสินใจ
4. ภาพลักษณ์ขององค์กร (Image) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากสาธารณะชนภายนอกที่มององค์กร

Development Dimensions International Inc. (2005) หรือ DDI เป็นบริษัทวิจัยและบริษัทที่ปรึกษาได้มีการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ไว้ว่า เป็นสิ่งที่เกิดจากบุคลากรมีความสุขและความเชื่อในสิ่งที่พวกเขาได้กระทำและรับรู้ถึงคุณค่าในสิ่งนั้น โดยได้อธิบายไว้ดังนี้

1. ความสุขของบุคลากร (People Enjoy) หมายถึง บุคลากรมีความพอใจ และพึงพอใจในสิ่งที่เขาได้ทำ โดยงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้น ตรงกับความสนใจและทักษะที่ตนเองมีอยู่
2. ความเชื่อ (Believe) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับรู้ถึงสิ่งที่เขานำมาซึ่งมีความหมายของงานต่อองค์กรและสังคมโดยรวม ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพัน นอกจากนี้การสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและบุคลากรทุกวันในเรื่องของเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความสุข

3. คุณค่า (Value) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับจากองค์กรและได้รับรางวัลจากสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติไปโดยการได้รับรางวัลนั้นมีหลายรูปแบบทั้งในรูปของตัวเงินสวัสดิการและแผนการท่องเที่ยว แต่บางครั้งการได้รับรางวัลจากหัวหน้าโดยการที่หัวหน้างานได้ใช้เวลาในการบอกถึงสิ่งที่เขาได้ทำลงไปนั้น ว่ามีคุณค่าและประโยชน์มากเพียงใด บุคลากรก็สามารถรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองได้

โดย DDI ได้ทำการสร้างตัวแบบของแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ประกอบไปด้วย 4 ขั้น ดังภาพที่ 2.8

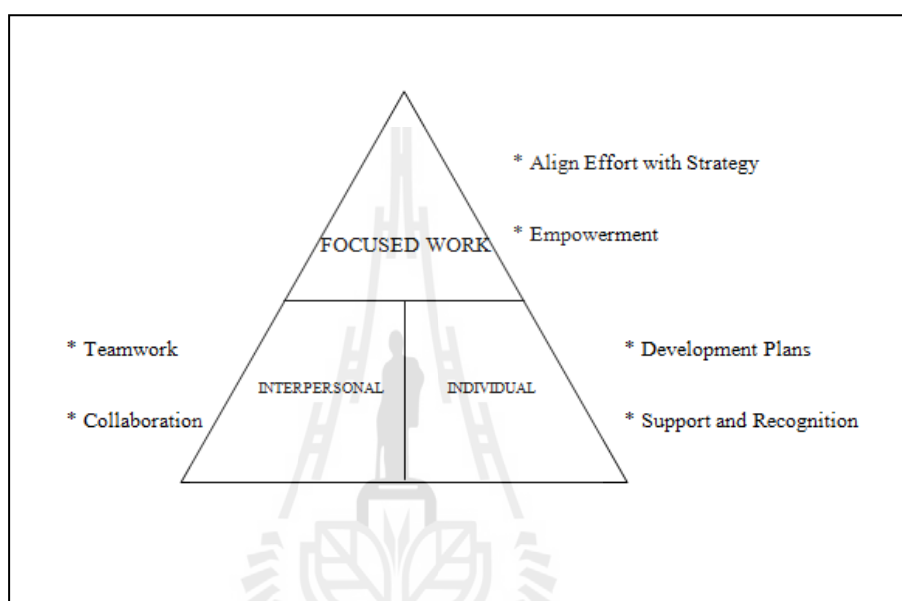


ภาพที่ 2.8 DDI's Engagement Value

ที่มา: DDI (2005)

จากภาพที่ 2.8 แสดงให้เห็นถึงตัวแปรต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันมา 4 ส่วน โดยเริ่มจากการจัดคนให้ตรงกับงาน พัฒนาทักษะของผู้นำ และการให้การสนับสนุน โดยผ่านระบบและกลยุทธ์ที่เข้มแข็งขององค์กร ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยจะนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะมีผลกระทบทางบวกในเรื่องพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากร โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างความจงรักภักดี ซึ่งจะเป็ผลในเรื่องของการคงอยู่ในองค์กร นอกจากนี้สภาพแวดล้อมที่สร้างความผูกพัน เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ทำให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะกลายมาเป็นบุคลากรที่มีความผูกพัน ทำให้เกิดผลประโยชน์ในระยะยาวที่ขึ้นกับองค์กรคือ องค์กรจะมีลูกค้าที่จงรักภักดี และมีความพึงพอใจเพิ่มอัตราการคง

อยู่ของบุคลากร เพิ่มกำไรจากลูกค้าและความสามารถในการสร้างกำไรเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีรายได้เติบโตมากขึ้น โดยทาง DDI ได้ทำการศึกษาและพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้น ประกอบไปด้วย ค่านิยมของบุคคล (Individual Value) เป้าหมายของงาน (Focused Work) และการสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบย่อยที่แตกต่างกันไป สามารถอธิบายเพิ่มเติมในภาพที่ 2.9 ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.9 Models for Engagement
ที่มา: DDI (2005)

จากภาพที่ 2.9 แสดงถึงตัวแบบของความผูกพันต่อองค์กร (Model for Engagement) ประกอบไปด้วย 3 ส่วน โดยในแต่ละส่วนนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะมีผลให้ความผูกพันดังกล่าวมีระดับที่สูงขึ้น ซึ่งแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีดังนี้

1. เป้าหมายของงาน (Focus Work) ประกอบด้วย

- Align Effort with Strategy คือ ในการมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัด ของบุคลากรกับงานและกลยุทธ์ บุคลากรแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งที้องค์กรคาดหวัง และได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบกับงาน

- Empowerment คือ บุคลากรมีอำนาจที่เหมาะสม โดยสามารถใช้ในการตัดสินใจและจัดการงานของตนเอง

2. ค่านิยมของบุคคล (Individual Value) ประกอบด้วย

- Development Plans คือ บุคลากรต้องมีโอกาส และได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน

- Support and Recognition คือ บุคลากรได้รับผลตอบแทนในด้านผลการทำงาน และองค์กรต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านแนวทาง ความคิดเห็นของบุคลากร แต่ละคน

3. การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ประกอบด้วย

- Teamwork คือ ในกลุ่มต้องมีความร่วมมือกันในการทำงานและมีสภาพแวดล้อมที่บุคลากรสามารถไว้วางใจกันได้

- Collaboration คือ มีความร่วมมือกันระหว่างกลุ่ม ร่วมกันแก้ปัญหาและมีเป้าหมายร่วมกัน

ดังนั้น หากองค์กรต้องการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จึงควรคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย นอกจากนี้ DDI ได้สร้างเครื่องมือในการวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งเป็นแบบสำรวจโดยมีชื่อว่า E3 ที่ตั้งอยู่บนแนวความคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร นั้นเกิดมาจากความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ผู้นำ และองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร = ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร + ผู้นำ + องค์กร

(Employee Engagement = Association + Leaders + Organization)

ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปร จะทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยในแบบทดสอบ E3 นี้ จะประกอบไปด้วยส่วนประกอบหลัก 5 ส่วนด้วยกัน คือ

1. ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align Efforts with Strategy)
 2. การให้อำนาจ (Empowerment)
 3. ทีมงานและความร่วมมือ (Teamwork and Collaboration)
 4. แผนการพัฒนา (Development Plans)
 5. การสนับสนุนและการให้การยอมรับ (Support and Recognition)
- จากแนวคิดต่างๆ ที่ได้นำเสนอในข้างต้นสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สรุปแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ขององค์กรที่ปรึกษาต่างๆ

องค์กรที่ปรึกษา	แนวความคิดปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
The Gallup Organization	ลำดับขั้นของความผูกพัน(Hierarchy of Engagement) ประกอบด้วยความต้องการพื้นฐาน การสนับสนุนด้านการจัดการ ความสัมพันธ์และการเจริญก้าวหน้า
Burke Institute	องค์กร ผู้จัดทำ กลุ่มงาน งานที่ทำ สายอาชีพ และลูกจ้าง
Edward	คุณค่าความรับผิดชอบ โปรแกรม โครงการ
Tower Perrin	องค์กร ผู้บริหาร ลักษณะงาน การตัดสินใจ โอกาส ความก้าวหน้าเพื่อนร่วมงาน
Greenberg	คุณค่าของงาน งานมีความชัดเจน การมีข้อมูลผลการปฏิบัติงานย้อนกลับ ผลตอบแทน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของผู้นำ ทรัพยากรและเครื่องมือ
Hewitt Associates	ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับและความสัมพันธ์
The Institute for Employment Studies	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การรับรู้ถึงคุณค่า โอกาสในการได้แสดงความคิดเห็น โอกาสในการพัฒนาในงาน การได้รับความสนใจในความเป็นอยู่
ISR	การพัฒนาอาชีพ ภาวะผู้นำ การมอบอำนาจและภาพลักษณ์ขององค์กร
Development Dimensions International Inc.	เป้าหมายของงาน ค่านิยมของบุคคล การสนับสนุนร่วมมือกัน

จากตารางที่ 2.3 รวมทั้งการรวบรวมแนวคิดและงานวิจัยต่างๆ มาประมวลจะเห็นได้ว่าแต่ละแนวคิดได้มีปัจจัยซึ่งอธิบายความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันในบางส่วน แต่ก็ยังมีความสอดคล้องกันในบางปัจจัย โดยสามารถสรุปกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นได้ 3 กลุ่มปัจจัยดังนี้ 1) ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นเงินและผลประโยชน์ที่ไม่ใช่เงิน คือ เงินเดือน ค่าจ้าง การให้รางวัล ความยุติธรรม และการให้ความสำคัญ 2) ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา คือ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การพัฒนาสายอาชีพ ภาวะผู้นำ

และความท้าทายในงาน และ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การมีส่วนร่วม ในงาน ความชัดเจนเกี่ยวกับงาน การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทรัพยากรและเครื่องมือ การสื่อสาร การเสนอความคิดเห็น และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.2.3 องค์ประกอบและพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

Porter (1973) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของแต่ละบุคคล อย่างมั่นคงและการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยแสดงให้เห็นถึงลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

สอดคล้องกับการให้ความหมายของ Buchanan (1974) ได้แบ่งองค์ประกอบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steers (1977) ได้แสดงให้เห็นถึงผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกโดย

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

Meyer and Allen (1991) ได้ศึกษาถึงแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิต (Psychological Status) ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร อธิบายได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคลากรที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความ สัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรมีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance) หมายถึง การที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติต่อองค์กร มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน การที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรช้านานเท่าไรเท่ากับบุคลากรนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร ซึ่งหากบุคลากรรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไรและสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กรมีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าการลงทุนไปมากกว่าแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative) เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์กร คือ บุคลากรรู้สึกว่าการเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์กร จากผลการวิจัยที่ผ่านมาจะพบว่าบุคลากร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแนวโน้มว่าจะคงอยู่ทำงานกับองค์กร เป็นเวลานานเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานและลักษณะผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานและการปรับตัวขององค์กร รวมทั้งมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย และการลาออกจากงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตอบแทนองค์กรด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การให้ความช่วยเหลือองค์กรในด้านต่างๆ อย่างเต็มความรู้และความสามารถ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูง จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่าอยากอยู่ บุคคลที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่หรือด้านการลงทุนสูงจะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่าจำเป็นต้องอยู่และบุคคลที่มีความยึดมั่นต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสูงจะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่าควรอยู่ โดยเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในเรื่องการศึกษาในด้านความผูกพันทางด้านจิตใจนั่นเอง (Affective)

ขณะที่ Theresa Welbourne (2003 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลั้ง, 2547) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) โดยทฤษฎีบทบาทจะพิจารณา

บทบาทที่หลากหลายที่บุคลากรจะผูกพันในที่ทำงาน โดยอธิบายว่าปัจจัยใดที่คนจึงผูกพันในบทบาทที่ชัดเจนมากกว่าบทบาทอื่นๆ โดยบทบาทในที่ทำงานแบ่งเป็น 4 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทเจ้าของงาน (Job Holder Role) บุคลากรจะทำงานตามลักษณะงานที่กำหนดไว้ บทบาทสมาชิกในทีมงาน (Team Member Roles) บุคลากรจะทำเกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มก้าวไปสู่เป้าหมาย

2. บทบาทเจ้าของกิจการ (Entrepreneur Role) บุคลากรค้นคิดความคิดใหม่ๆ และกระบวนการทำงาน และทำการทดสอบเพื่อให้บรรลุตามที่คิดไว้

3. บทบาทผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Career Role) บุคลากรทำสิ่งที่ตนอยากพัฒนาความสามารถและความเชี่ยวชาญสายอาชีพของตน ด้วยการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติ ทำให้เกิดเป็นทักษะมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ไป

4. บทบาทของสมาชิกในองค์กร (Organization Member Role) บุคลากรทำสิ่งที่ส่งเสริมและช่วยบริษัทถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่ของตน และไม่ใช่งานของทีมงานเช่นกัน

Tower Perrin (2003) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการที่เกี่ยวข้องกับงาน และประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม คือ

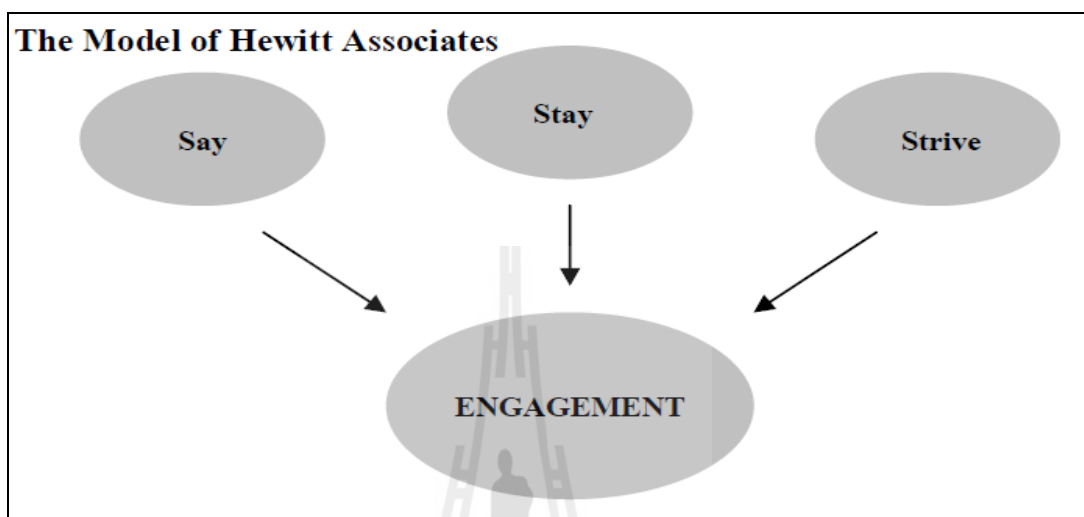
1) ความตั้งใจ (The will) คือ เป็นความรู้สึกถึงภาระหน้าที่ ความกระตือรือร้น และความภูมิใจ ซึ่งเป็นแรงจูงใจของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญต่อความพยายามอย่างสุดความสามารถ

2) วิธีการแนวทาง (The way) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ จากองค์กร นำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ได้อธิบายการวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีลักษณะดังนี้ (1) มีความห่วงใยอนาคตขององค์กรโดยใจจริง (2) มีความภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อองค์กร (3) ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จส่วนบุคคลจากงานตนเอง (4) พุดถึงองค์กรในทางที่ดี (5) เข้าใจว่าแผนตนเองสามารถช่วยเหลือองค์กรด้วยวิธีใดจึงจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ (6) เข้าใจถึงบทบาทตนเองว่ามีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ องค์กรอย่างไร (7) แรงจูงใจส่วนตัวที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ (8) บุคลากรมีความเต็มใจที่จะพยายามมากกว่าความคาดหมายปกติ

Greenberg (2004) ได้อธิบายถึงลักษณะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้น จะมีพฤติกรรม คือพุดถึงองค์กรในทางที่ดีเมื่อสนทนากับเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นต้องเป็นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

Hewitt Associates (2004) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมา 3 พฤติกรรม ซึ่ง Hewitt ใช้วัดถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรตามภาพที่ 2.10



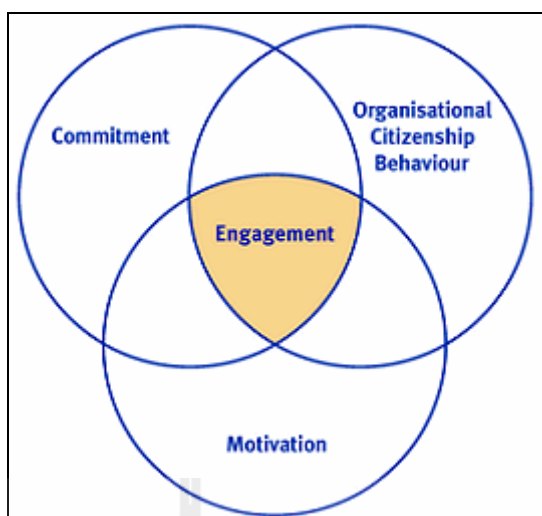
ภาพที่ 2.10 แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ของ Hewitt Associates

ที่มา : Hewitt Associates (2004)

ตามภาพที่ 2.10 สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

- 1) Say คือ การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวกต่อลูกค้า คนในครอบครัว และคนที่รู้จักเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก
- 2) Stay คือ ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 3) Strive คือ การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ สามารถทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด มีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร

Institute for Employment Studies (2004) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเกิดจาก 3 องค์ประกอบ คือ การมีความผูกพันทุ่มเท (Commitment) มีแรงจูงใจ (Motivation) และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ตามภาพที่ 2.11

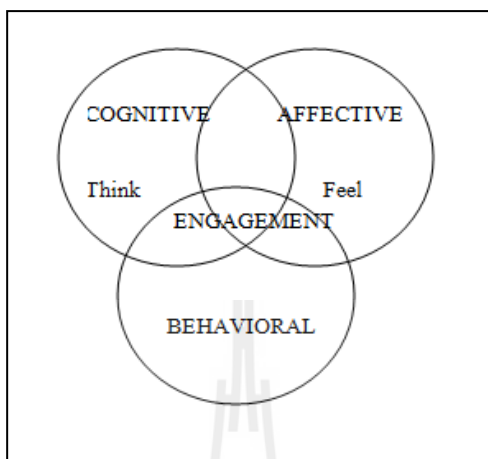


ภาพที่ 2.11 แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของ Institute for Employment Studies
ที่มา : Institute for Employment Studies (2004)

จากภาพที่ 2.11 แสดงถึงองค์ประกอบทั้ง 3 ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดย Institute for Employment Studies ได้นำมาวิเคราะห์ร่วมกันในการแสดงถึงพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นอย่างไร ซึ่งทั้งหมดมี 12 ข้อ ทั้งนี้ก็นำมาใช้เป็นเครื่องมือวัดด้วย ดังนี้

- 1) บุคลากรจะพูดชื่นชมยกย่ององค์กรให้แก่เพื่อนฝูง
- 2) บุคลากรจะมีความสุขเมื่อเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวใช้สินค้า หรือบริการจากองค์กรตนเอง
- 3) บุคลากรรับรู้ว่าองค์กรเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป และเป็นนายจ้างที่ดี
- 4) บุคลากรรับรู้ว่าองค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี
- 5) บุคลากรมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 6) บุคลากรรู้ว่าองค์กรมีการกระตุ้นผลักดันที่ดีในงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน
- 7) บุคลากรพบว่าค่านิยมตนเองและค่านิยมขององค์กรมีความสอดคล้องกัน
- 8) บุคลากรจะทำให้มากกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้
- 9) บุคลากรจะพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆเรื่อง เมื่อไหร่ก็ตามที่สามารถทำได้
- 10) บุคลากรจะพยายามรักษามาตรฐานในส่วนงาน/แผนกของตน
- 11) บุคลากรสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ นอกเหนือจากงานของตนเอง เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 12) บ่อยครั้งที่บุคลากรได้เสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงหรือยกระดับทีมงานของตน

International Survey Research [ISR] (2004) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ตามภาพที่ 2.12 ดังนี้



ภาพที่ 2.12 The ISR Model of Employee Engagement

ที่มา: International Survey Research (2004)

1. ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึงสิ่งที่บุคลากรมีความคิดเกี่ยวกับองค์กร การรับรู้ถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกต่อองค์กร ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมาในองค์กร ซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความพยายาม กระตือรือร้นในการทำงาน และมีความต้องการอยู่กับองค์กร

จากการทบทวนเอกสารจะเห็นได้ว่า Porter, Buchanun, Steer, Meyer, Gallup, Tower Perrin, Hewitt Associates, Institute for Employment Studies และ International Survey Research ได้อธิบายเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคล้ายคลึงกัน โดยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นเป็นสิ่งที่เริ่มตั้งแต่การมีทัศนคติ ความเชื่อมั่นที่ดีต่อองค์กร (กระบวนการคิดและความผูกพัน) อันนำไปสู่การเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เป็นความปรารถนา ความตั้งใจและความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานออกมาดีที่สุด (ความรู้สึกและแรงจูงใจ) จากนั้นบุคลากรจะแสดงออกมาเป็นการกระทำที่ดีต่อองค์กร การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ฉะนั้นความผูกพันต่อองค์กร

บุคคลากรจึงมีไข่แค่เพียงเรื่องของอารมณ์/ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร หรือการมีแรงจูงใจที่จะทำดีเพื่อองค์กรเท่านั้น แต่รวมไปถึงความผูกพันต่อองค์กรบุคคลากรนั้นต้องมีการแสดงพฤติกรรมที่ดีออกมาด้วย โดยนอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรม Skinner และคณะ (1990) กล่าวว่า การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญบุคคลากรเพราะการตอบสนองพฤติกรรมใดๆจะขึ้นอยู่กับความรู้จากสภาพแวดล้อมของตนและความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้นๆดังนั้นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้ และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพโดยการรับรู้ด้านบวกนั้นเป็นผลลัพธ์เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองในที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยนำไปสู่การขยายทัศนคติของบุคคลากรในด้านการรับรู้ และด้านการกระทำอันเป็นแนวทางที่มีความสัมพันธ์ไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กรโดยหากจะแบ่งการเรียนรู้แบ่งออกเป็นด้านลบ และด้านบวก การรับรู้ด้านลบจะจำกัดของบุคคลากร สามารถแก้ไขได้ด้วยการรับรู้ในด้านบวก โดยใช้กลยุทธ์กระบวนการข้อมูลข่าวสาร ซึ่งมีความเป็นไปได้ต่อการรับรู้ที่กว้างขึ้น นอกจากนี้การรับรู้ในด้านบวกยังมีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วย การรับรู้ทางบวกที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการรับรู้เกี่ยวกับองค์กร ผู้บริหาร งานที่รับผิดชอบโดยประสบการณ์ในที่ทำงานแต่ละวัน จะทำให้บุคคลากรมีความโน้มเอียงของการประพฤติดน ซึ่งเป็นปฏิกริยาระหว่างบุคคลในที่ทำงานนั้นมีอิทธิพลที่เป็นประโยชน์ต่อการเกิดพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ฉะนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ความหมาย องค์ประกอบ และพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติทางบวกของบุคคลากรที่มีต่อองค์กร บุคคลากรมีความเชื่อมั่นความศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพัน และเข้าร่วมกับองค์กร พร้อมตกลงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น เป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อนายจ้าง และทำงานอยู่ในองค์กรแม้องค์กรจะอยู่ในภาวะที่ย่ำแย่ เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤตนั้นไปได้ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ การรับรู้เกี่ยวกับองค์กรในทางที่ดี (Cognitive) มีอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (Affective) และการแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ดี (Behavioral) ต่อองค์กรด้วย โดยบุคคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถสรุปได้ ดังแสดงตามตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 สรุปลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร		
ด้านการรับรู้	ด้านความรู้สึก	ด้านพฤติกรรม
1. ทราบถึงความคาดหวังขององค์กร	1. มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่องค์กรนี้	1. พุดถึงองค์กรในทางที่ดี
2. ทราบภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง	2. มีความผูกพันกับงานที่ทำอยู่	2. ชี้แจงข้อเท็จจริงเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด
3. เข้าใจถึงบทบาทของตนเองว่ามีความสัมพันธ์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร	3. มีความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถ มากกว่าความคาดหวังเพื่อความสำเร็จขององค์กร	3. พุดชื่นชมยกย่ององค์กร รวมถึงสินค้าหรือบริการให้กับคนที่รู้จักฟัง
4. ทราบว่าองค์กรของของตนเองมีชื่อเสียงในทางที่ดี เป็นองค์กรที่ยอมรับในสังคม	4. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ	4. พยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ เรื่องที่ตนเองมีความสามารถ
5. คิดว่าองค์กรนี้มีนายจ้างที่ดี มีจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม	5. มีความห่วงใยอนาคตขององค์กร	5. สนับสนุนที่จะทำสิ่งอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานของตนเอง
6. เข้าใจว่าองค์กรมีการกระตุ้นผลักดันที่ดีในงาน และมีแนวทางการส่งเสริมพัฒนาในการปฏิบัติงาน	6. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	6. เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขงาน ต้องการยกระดับงานของตน ทีมงานตนเอง และองค์กร
		7. รักษาภาพพจน์และมาตรฐานขององค์กรเสมอ

2.2.4 ความสำคัญและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

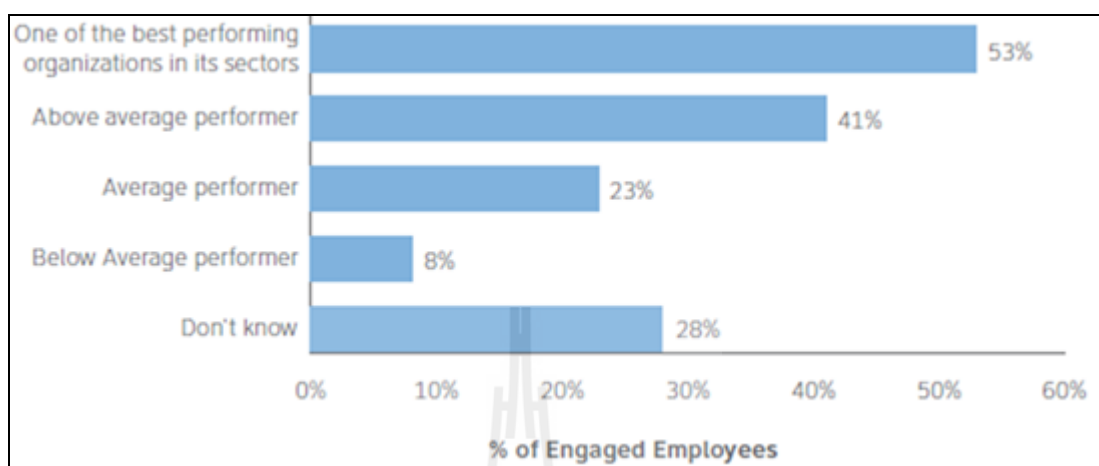
Greenberg (2004) ได้ศึกษาพบว่า บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถทำให้เกิดผลที่ตามมา ดังนี้

- 1) อัตราการออกจากงานสูง (Higher employee turnover) บุคลากรที่ออกไปนั้นได้อะไร ความรู้และประสบการณ์ที่สะสมออกไปสู่สถานที่ทำงานใหม่ด้วย
- 2) ผลการปฏิบัติงานที่ลดลง (Diminished performance) สมรรถนะขององค์กรนั้นลดลง จนกระทั่งบุคลากรที่เข้ามาใหม่จะได้รับการฝึกอบรม
- 3) การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (Lost training dollars) เวลาและเงินที่ลงทุนไปกับการฝึกอบรมและโปรแกรมพัฒนาสำหรับบุคลากรจากไปเป็นสิ่งที่สูญเปล่า
- 4) ขวัญกำลังใจลดลง (Lower morale) บุคลากรที่ยังคงอยู่กับองค์กรนั้นอาจจะต้องรับภาระหน้าที่ที่มากเกินไปสำหรับภาระหน้าที่ใหม่ที่เพิ่มขึ้นโดยไม่มีการแก้ไข ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

Santana (2005) ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นไม่เพียงแต่จะช่วยให้เกิดผลิตภาพที่สูงในที่ทำงานเท่านั้น แต่ยังมีความเป็นไปได้ที่บุคลากรจะอยู่กับองค์กร และถ้าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่ำจะทำให้เกิดผล (1) ผลิตภาพที่งานต่ำ (2) คุณภาพผลิตผลที่อยู่ในระดับบนจะลดต่ำลง (3) จุดเหมาะสมที่สุดหรือดีที่สุดในการความต้องการของลูกค้าลดน้อยลง (4) มีความเป็นไปได้สูงที่บุคลากรจะลาออกจากงาน (5) มีบุคลากรที่ทำงานบนระบบการเกียจคร้านอยู่จำนวนมากในองค์กร และ (6) ด้วยอิทธิพลการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ทำให้แรงกดดันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรสามารถกระจายได้อย่างรวดเร็วไปยังสาธารณชนทั่วไป ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความยากลำบากขององค์กรในการสรรหาคนที่มีศักยภาพสูงเข้ามาทำงาน

Right Management (2009) ได้ทำการศึกษาบุคลากรจำนวน 28,810 คนจาก 15 เมืองในอเมริกา ยุโรป และเอเชียแปซิฟิก โดยเก็บข้อมูลในเดือนพฤศจิกายน ปี ค.ศ. 2008 ถึงเดือนมกราคม ปี ค.ศ. 2009 โดยสามารถวัดผลกระทบของความผูกพันของบุคลากรได้มากมาย เช่นระดับความพึงพอใจของลูกค้า นวัตกรรมใหม่ๆ ความสามารถในการทำกำไร ระดับผลิตภาพ โดยความผูกพันของบุคลากรนั้นสามารถผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ดังต่อไปนี้

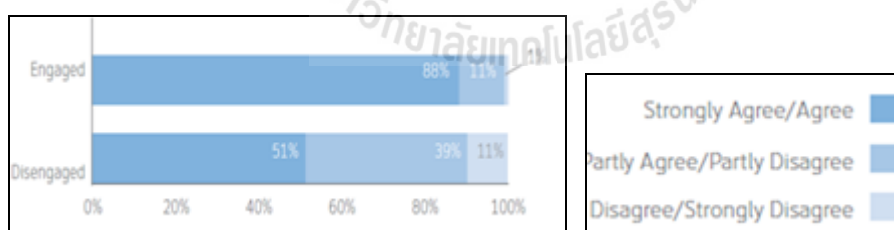
1. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและผลการดำเนินงานขององค์กร เมื่อเปรียบเทียบบุคลากรที่มีระดับความผูกพันสูงจะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรที่ดี



ภาพที่ 2.13 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับผลการดำเนินงานขององค์กร

ที่มา: Right Management (2009)

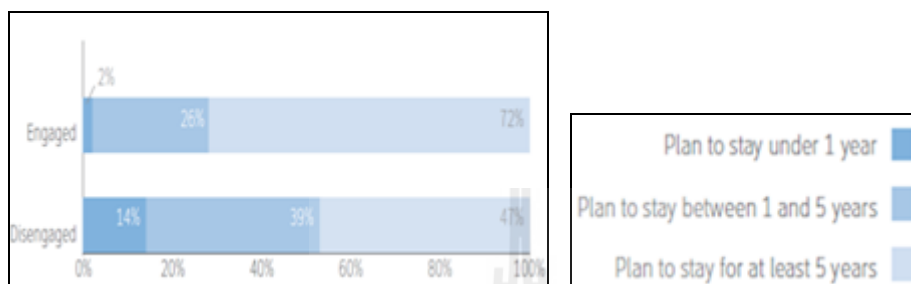
2. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันของบุคลากรและความพึงพอใจของลูกค้า บุคลากรที่มีความผูกพันจะแสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่าสามารถส่งสินค้าและบริการที่มีคุณภาพให้กับลูกค้า เกิดประสบการณ์ทางบวกต่อลูกค้าทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและเกิดความจงรักภักดีต่อตราสินค้า



ภาพที่ 2.14 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับความพึงพอใจของลูกค้า

ที่มา: Right Management (2009)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร โดยองค์กรมีความต้องการที่ป้องกันบุคลากรที่องค์กรลงทุนไปโดยจะรักษามูลค่าบุคลากรและถือว่าบุคลากรเป็นต้นทุนทางการบริหารอย่างหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมั่นใจได้ว่าองค์กรจะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้



ภาพที่ 2.15 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร
ที่มา: Right Management (2009)

จากผลการสำรวจพบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันจะมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรอย่างน้อย 5 ปี สูงถึงร้อยละ 72 ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรอย่างน้อย 5 ปี เพียงร้อยละ 47 เท่านั้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Innovative Behavior)

2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

นักจิตวิทยาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ว่าหมายถึงการแสดงในด้านคิดริเริ่ม มีการนำสิ่งที่มีประโยชน์มาใช้ในองค์กรโดยการพัฒนาความคิดกระบวนการทำงาน และการพัฒนาผลผลิตใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานซึ่ง Georg and Zhou (2001) ให้ความหมายว่าเป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสถานการณ์ ทำให้เกิดแนวคิดที่สามารถผลิตผลงานหรือผลิตผลใหม่และมีประโยชน์ ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงความคิดใหม่เป็นการกระทำของบุคคลที่มาจาก ความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง และความคิดสร้างสรรค์มาจากประสบการณ์ทั้งหมดที่ผ่านมารวมทั้งที่เกิดจากการเรียนรู้ เพื่อสร้างรูปแบบใหม่ๆ รวมทั้งมีการนำความคิดใหม่ๆ นั้นมาสร้างผลผลิตใหม่เพื่อนำไปใช้ในองค์กร (Adam Scott, 1994: Kleysen and Street, 2001)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม โดยองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์นั้นได้แก่ เป็นสิ่งใหม่ ใช้การได้ และมีความเหมาะสม

จากนิยามความหมายข้างต้นสามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกของพฤติกรรมในการคิดริเริ่มแนวใหม่ โดยมีการผสมผสานบูรณาการและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน ค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่มาใช้ในการคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาในงาน มีการคิดใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมจิตใจให้คนอื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการแสดงออกของบุคคลในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาใช้ประโยชน์ในองค์กรได้

2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

Kleysen and Street (2001) เป็นผู้ที่ยกย่องว่าเรื่องพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior) ได้นำเสนอแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และบุคคลทุกคนที่มีความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้ว แต่ระดับในการนำมาใช้นั้นแตกต่างกัน โดยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและบูรณาการแนวคิดมาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ มีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีแบบโครงสร้างทางสติปัญญา (The Structure of Intellect Model Theory) ของ Guilford (1967) ซึ่งกล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทั่วไปในการทำงานของสมอง เป็นความสามารถในการคิดได้หลายทิศทาง และได้จัดกลุ่มความสามารถทางสติปัญญาเป็น 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 เนื้อหา (Content) หมายถึง เนื้อหาของข้อมูล หรือสิ่งเร้าที่เป็นสื่อในการคิด โดยมีสมองรับเข้าไปคิด

มิติที่ 2 วิธีการคิด (Operation) หมายถึง มิติที่แสดงถึงลักษณะกระบวนการปฏิบัติงานหรือกระบวนการคิดของสมอง แบ่งออกเป็น 5 ลักษณะดังนี้

1. การรับรู้และการเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความสามารถของสมองในการเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว

2. การจำ (Memory) หมายถึง ความสามารถของสมองในการสะสมข้อมูลต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มาและสามารถระลึกออกมาได้ตามที่ต้องการ

3. การคิดแบบอนกนัย (Divergent Thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองในการตอบสนองได้หลายๆ อย่างจากสิ่งเร้าที่กำหนดให้โดยไม่กีดจำนวนคำตอบ

4. การคิดแบบเอกนัย (Convergent Thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองในการตอบสนองที่ถูกต้องและดีที่สุดจากข้อมูลที่กำหนดให้

5. การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึงความสามารถของสมองในการตัดสินใจข้อมูลที่กำหนดให้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

มิติที่ 3 ผลจากการคิด (Product) ประกอบด้วย 6 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. หน่วย หมายถึง สิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะตัวและแตกต่างจากสิ่งอื่นๆ
2. จำพวก หมายถึง ประเภท จำพวกหรือกลุ่มของหน่วยที่มีคุณสมบัติหรือลักษณะร่วมกัน
3. ความสัมพันธ์ หมายถึง ผลของการเชื่อมโยงความคิดของประเภทหรือหลากหลายประเภทเข้าไว้ด้วยกัน โดยอาศัยลักษณะบางประการเป็นเกณฑ์ความสัมพันธ์ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของหน่วยของหน่วย จำพวกกับจำพวก หรือระบบกับระบบก็ได้
4. ระบบ หมายถึง การจัดประเภทของสิ่งเร้าต่างๆให้เป็นระบบแบบแผน
5. การแปลงรูป หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือการจัดองค์ประกอบของสิ่งเร้าหรือข้อมูลออกมาในรูปแบบใหม่
6. การประยุกต์ หมายถึง ความเข้าใจในการนำข้อมูลไปใช้ในการขยายความเพื่อพยากรณ์ คาดการณ์ หรือการคาดคะเนข้อความในตรรกวิทยา

2. ทฤษฎีการแพร่และการยอมรับนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) ของ Rogers (1995) ซึ่งกล่าวถึงบุคคลที่เป็นผู้ริเริ่ม (Innovator) จะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม ระดับขั้นของการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม (The Innovation Decision Process) มี 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นการรับรู้ เป็นการรับรู้ถึงข้อมูลถึงสิ่งใหม่ๆที่เข้ามารวมทั้งการรับรู้องค์ประกอบของข้อมูลที่ต้องการนำมาใช้ประโยชน์และหน้าที่หลักของการทำงานของสิ่งๆที่เข้ามาว่ามีวิธีการทำงานอย่างไร
2. ขั้นการสนใจ เป็นการสนใจเพื่อให้เกิดการยอมรับในการนำสิ่งที่เข้ามาใช้ในการทำงาน
3. ขั้นการตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจเพื่อที่จะนำเข้าสู่สิ่งใหม่ๆมาใช้ในการงานโดยพิจารณาถึงประโยชน์และความจำเป็น
4. ขั้นการนำไปใช้ เป็นการยอมรับและเป็นการนำสิ่งที่เข้ามาใหม่มาใช้ในการงาน
5. ขั้นการยืนยัน เป็นการยืนยันถึงประโยชน์และความจำเป็นของสิ่งที่เข้ามาใหม่ที่เป็นที่ยอมรับและนำมาเข้ามาใช้

3. แนวคิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Creative Action) ของ Cameron M. Ford (1995) ซึ่งกล่าวว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการกระทำของบุคคลกรในการคิดริเริ่มที่แปลกใหม่ แตกต่างกับสิ่งอื่นมีคุณค่าหรือมีประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วยการสร้างความรู้สึกรับรู้ การสร้างแรงจูงใจ รวมทั้งต้องมีความรู้และความสามารถด้วย

Kleysen and Street (2001) ได้ประมวลแนวคิดต่างๆ โดยสรุปว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำและทดลองสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์นำไปใช้ในองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) หมายถึง การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้แก่ การพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการทำงาน

2. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจในช่วงเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและชี้นำสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน จากนั้นจะต้องจัดลำดับความคิดและแสวงหาถึงความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมากับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

3. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น โดยบุคคลที่เป็นผู้นำทางความคิดต้องสามารถระดมการชักจูงและโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนเห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน เพื่อนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไป

4. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลการผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำความคิดใหม่ๆ นั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นงานประจำ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Kleysen and Street (2001) ที่เหมาะสำหรับการประเมินพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ซึ่งจากแนวคิดของ Kleysen and Street (2001) ที่ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อประเมินพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยมีองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ แต่เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ด้วยการวิเคราะห์ถึงปัจจัยแล้วพบว่าทั้ง 4 องค์ประกอบไม่สามารถแยกออกจากกันได้ จึงมีเพียงองค์ประกอบเดียวดังนี้คือ การแสดงออกของบุคคล ในการคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ ค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการทำงาน การให้ความสนใจงานที่นอกเหนือจากงานประจำ มีการชี้นำสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ การคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในงาน มีการนำแนวคิดนั้นมาทดลองใช้ มีการใช้

ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมให้ร่วมงานอื่น เห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาประยุกต์ใช้ในการ แก้ไขปัญหาได้ทั้งในการทำงานและในการดำเนินชีวิตประจำวัน

2.3.3 สิ่งส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

อารีย์ พันธุ์ณี (2543) ได้อธิบายว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในทุกคน และสามารถส่งเสริมให้พัฒนาได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือทางตรงคือ การสอน ฝึกอบรม และทางอ้อมคือ การสร้างบรรยากาศ และการจัดสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมเป็นความอิสระใน การเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ Roger (1959 อ้างถึงในชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2543) ที่ว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ไม่สามารถบังคับให้เกิดขึ้นได้ แต่สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้และ ได้เสนอสถานการณ์ที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ไว้คือ ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตสร้างได้ ด้วยกระบวนการที่สัมพันธ์กัน 3 อย่างดังนี้

1. การยอมรับในคุณค่าของของแต่ละบุคคลอย่างไม่มีเงื่อนไข ครู พ่อแม่ หรือสังคมที่ เกี่ยวข้องกับบุคคล ต้องยอมรับความสามารถของบุคคลแต่ละคน เชื้อมั่นทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก มั่นคงปลอดภัย จะทำให้บุคคลสามารถค้นพบสิ่งต่างๆที่มีคุณค่า หรือมีความหมายต่อตนเอง โดยไม่ต้องให้ใครกระตุ้น

2. การสร้างบรรยากาศที่ไม่ต้องมีการวัดและการประเมินจากบุคคลภายนอก จะทำให้เกิด ความรู้สึกอิสระ กล้าแสดงออกทั้งความคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์

3. ความเข้าใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญสำหรับการสร้างความรู้สึกปลอดภัย การที่เรามีความ เข้าใจและยอมรับจะทำให้สามารถแสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่

สำหรับมนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่นำไปสู่พฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์อันเป็นศักยภาพของบุคคลเอง แต่ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมและโอกาสที่ได้รับในเวลา ต่อมาอาจเป็นการเกื้อกูลหรือลดทอนการเติบโตของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ได้ โดยเสนอลักษณะ ในแต่ละอุปสรรคไว้ดังนี้

1. อุปสรรคเชิงการรับรู้ โดยความเคยชินเป็นอุปสรรคสำคัญของการรับรู้ มนุษย์มักตีความ สิ่งที่รับรู้ตามความเคยชินและแก้ปัญหาตามความเคยชินทำให้ไม่สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ออกมาได้

2. อุปสรรคเชิงอารมณ์ เป็นอารมณ์ที่มีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกภาพหรือนิสัยอุปสรรคเชิง อารมณ์ที่สำคัญคือ ความกลัว เพราะพฤติกรรมสร้างสรรค์ต้องอาศัยการริเริ่ม การลองผิดลองถูก ซึ่งการริเริ่มเสนอความคิดใหม่ๆ ออกมาได้ อาจต้องเผชิญกับการต่อต้านขัดขวางและวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งความกลัวจะทำให้บุคคลส่วนใหญ่มองโลกในแง่ลบ ทำให้เกิดการท้อแท้ไม่มีความมานะพยายาม

3. อุปสรรคเชิงสภาพแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเกิดจากวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมต่างๆ ของมนุษย์นั่นเอง ซึ่งเมื่อพิจารณาสภาพของสังคมไทยจะเห็นได้ว่าเป็นสังคมที่มีลักษณะตาม คือการตามอย่างกัน การคล้อยตามง่าย ซึ่งจะเป็นอุปสรรคทำให้บุคคลไม่กล้าคิดสิ่งใดๆ ที่แปลก และแตกต่างได้ นอกจากนี้ ญัฐยา สันตรการผล (2550) ได้สรุปสิ่งที่ปิดกั้นและสิ่งที่ส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้ ตามตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 สรุปสิ่งที่ปิดกั้นและสิ่งที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

สิ่งที่ปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์	สิ่งที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
1. ไม่มองการณ์ไกล	1. เป็นคนมีความคิดริเริ่มและมีความสามารถ แก้ไขปัญหาได้ดี
2. ทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดจนเกินไป	2. มีความสามารถคิดนอกเหนือกฎเกณฑ์
3. เห็นว่าการคุยเล่นเป็นเรื่องที่ไร้สาระ	3. เป็นคนสนุกสนาน
4. มุ่งเน้นไปที่หาคำตอบที่ถูกต้อง	4. มุ่งเน้นไปที่การค้นหาความเป็นไปได้ต่างๆ
5. ชอบตัดสิน ชอบวิพากษ์วิจารณ์	5. ให้การยอมรับผู้อื่น
6. กลัวความล้มเหลว	6. มีความสามารถในการยอมรับความล้มเหลว และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด
7. รู้สึกไม่ดีที่ต้องรับความเสี่ยง	7. เป็นผู้ที่กล้าเสี่ยงอย่างชาญฉลาด
8. ไม่ยอมรับฟังมุมมองหรือความคิดเห็นของผู้อื่น	8. รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น ยอมรับ ความแตกต่าง
9. ไม่เปิดรับความคิดใหม่ๆ	9. เปิดรับความคิดใหม่ๆ
10. ปัญหาการเมืองภายในองค์กร และการแบ่งพรรคแบ่งพวก	10. ประสานความร่วมมือ โดยมุ่งไปที่ ผลประโยชน์ร่วมกัน
11. หลีกเลี่ยงความคลุมเครือ	11. ยอมรับความคลุมเครือได้
12. ไม่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป	12. ยอมรับความคิดที่แตกต่างออกไปจากตนเอง
13. ไม่มีความยืดหยุ่น	13. มีความยืดหยุ่น
14. กังวลกับสิ่งที่คนอื่นคิดมากเกินไป	14. มีจุดยืนของตนเอง
15. คิดว่าตนเองเป็นคนไม่มีความคิดสร้างสรรค์	15. รับรู้ถึงศักยภาพในการสร้างสรรค์ของตนเอง
16. ยอมแพ้เร็วเกินไป	16. มีความพยายามไม่ย่อท้อ

ที่มา: ญัฐยา สันตรการผล (2550)

Nicholas Nicoli (2012) ได้เสนอสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ และสิ่งที่เป็นอุปสรรคของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีดังต่อไปนี้

สิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์

1. ความอิสระ
2. การจัดการโครงการที่ดี
3. มีแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอ
4. องค์กรและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน
5. ลักษณะขององค์กรที่ให้การสนับสนุนนำไปสู่การทำงานร่วมกันและทำให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กร
6. การรับรู้และเอาใจใส่ขององค์กรและผู้บังคับบัญชา
7. มีเวลาที่เพียงพอ
8. งานมีความท้าทาย
9. แรงกระตุ้นที่ต้องการให้บุคลากรทำงานให้ประสบความสำเร็จ

สิ่งที่เป็นอุปสรรคที่ไม่ให้เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

1. ลักษณะขององค์กรขาดระบบการทำงานร่วมกัน
2. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนไม่เหมาะสม
3. ขาดความอิสระและมีข้อจำกัดในการทำงาน
4. มีแหล่งทรัพยากรไม่เพียงพอ
5. การจัดการโครงการไม่มีประสิทธิภาพ
6. การประเมินผลการปฏิบัติการไม่เหมาะสม
7. เวลาไม่เพียงพอ
8. การแข่งขันระหว่างบุคคลและการแข่งขันระหว่างกลุ่มจะทำให้เกิดการกีดกันความคิดของบุคลากร
9. การไม่สนใจเรื่องความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและผู้บังคับบัญชา

National Endowment for Science, Technology and Arts : NESTA (2009) ได้เสนอ

อุปสรรคของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังต่อไปนี้

1. มีข้อบังคับทางการเงินมากเกินไป
2. ขาดเวลาที่เพียงพอ
3. ขาดแหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ
4. ความไม่ชัดเจนของกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาและเป้าหมายขององค์กรที่นำไปสู่การเกิดนวัตกรรม
5. ขาดการสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างาน

6. ไม่มีแรงจูงใจเพียงพอที่จะกระตุ้นบุคลากรให้เกิดนวัตกรรม
7. ไม่มีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้เกิดการสร้างความคิดสร้างสรรค์
8. ขาดความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
9. ขาดโอกาสในการแบ่งปันความรู้ความคิดสร้างสรรค์ต่างๆให้กับผู้ร่วมงานอื่น

Amabile (1996) ได้ศึกษาบุคลากรในของบริษัท High-Tech Electronics International ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่ามีปัจจัย 5 ข้อที่ทำให้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคของบุคลากร ในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ (1) การมีข้อมูลข่าวสารที่เปิดเผย การสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ (2) ความอิสระในการทำงาน (3) มีแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอ เหมาะสมในการทำงาน (4) แรงกดดันซึ่งประกอบทั้งแรงกดดันทางบวกและแรงกดดันทางลบที่ทำให้บุคลากรรู้สึกท้าทายในการที่จะทำงาน และ (5) การสนับสนุนจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา

Alencer and Brimp-Faria (1997) ได้ศึกษาสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการกระตุ้นหรือกีดกัน การเกิดความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยศึกษาสิ่งแวดล้อมขององค์กรภายในประเทศบราซิล โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรจำนวน 25 คน จากองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบสิ่ง ที่กระตุ้นหรือกีดกันการเกิดความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ดังนี้

ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

1. การสนับสนุนจากองค์กร
2. โครงสร้างขององค์กร
3. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่กีดกันการเกิดความคิดสร้างสรรค์

1. ลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. วัฒนธรรมขององค์กร
4. นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขององค์กร

กล่าวสรุปได้ว่า วิธีการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์สามารถกระทำได้ และเกิดขึ้นได้ ทุกเพศทุกวัย ซึ่งจะต้องมีศักยภาพทางการคิด ความอยากรู้อยากเห็น กล้าเสี่ยง กล้าที่จะคิดริเริ่มใน สิ่งที่แปลกใหม่ มีจินตนาการและอารมณ์ขัน รู้จักประเมินความก้าวหน้าด้วยตนเอง ฝึกต่อสู้กับ ความล้มเหลว และความคับข้องใจ สามารถอยู่ในสถานการณ์ที่คลุมเครือและหลีกเลี่ยงการใช้ เกณฑ์มาตรฐาน ควรจัดบรรยากาศแบบอิสระในการคิดและการแสดงออก สรุปภาพรวมแล้วพบว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดอุปสรรคต่อพฤติกรรมเชิง

สร้างสรรค์ได้ แต่หากไม่ยืดหยุ่นและไม่ยอมต่ออุปสรรคก็จะทำให้บุคคลนั้นสามารถพัฒนาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไป

2.3.4 การประเมินพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

การประเมินพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ได้มีการศึกษาค้นคว้า พบวิธีการที่หลากหลายและมีการพัฒนาเป็นลำดับ การประเมินพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการกระตุ้นส่งเสริมพัฒนาความคิดริเริ่มเพื่อให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์ และสร้างผลงานที่มีคุณค่าสามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง และเพื่อประโยชน์ขององค์กร

Guilford (1967) ได้สร้างแบบทดสอบความคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อวัดความคิดเนกนัย (Divergent Thinking) โดยมุ่งวัดตัวประกอบ ตามโครงสร้างสมรรถภาพของสมองซึ่งมี 3 มิติ ประกอบด้วย เนื้อหาที่คิด (Content) วิธีการคิด (Operation) และผลผลิตแห่งความคิด (Product) ซึ่ง Guilford เชื่อว่า สถิติปัญญาเป็นผลรวมของความสามารถในหลายด้านเข้าด้วยกัน ซึ่งความสามารถบางด้านอาจวัดได้ด้วยแบบทดสอบ IQ หรือแบบทดสอบความถนัดทางการเรียนทั่วไป แต่ก็ยังมีความสามารถอีกหลายด้านที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยแบบทดสอบดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ทำให้เขาทำการศึกษาคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ความมีเหตุผล และการแก้ปัญหา ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยลักษณะของการคิดเนกนัย คือความสามารถในการคิดหลายทางและมีความยืดหยุ่นในการคิด ดังนั้นแบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์ของ Guilford จึงเป็นการวัดความสามารถทางการคิดเนกนัยเป็นสำคัญ

Torrance (1964) ได้สร้างแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นใช้ชื่อว่า TTCT (Torrance Test of Creative Thinking) สามารถใช้วัดความคิดสร้างสรรค์กับบุคคลในทุกระดับ อายุ และการศึกษา ในกรณีที่ผู้ถูกทดสอบเป็นเด็กเล็กที่ยังไม่มีความพร้อมในด้านการเขียน จะใช้วิธีเล่าเรื่องและถามตอบแทนการเขียน ซึ่งแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของ Torrance ประกอบด้วย 3 กิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมที่ไม่ใช้ภาษา เช่น การต่อเติมรูปภาพที่ยังไม่สมบูรณ์ให้สมบูรณ์
2. กิจกรรมทางภาษา โดยใช้สิ่งเร้าที่ไม่ใช้ภาษา เช่น การให้ดูชุดรูปภาพ และให้เล่าเรื่องที่เกิดขึ้นจากภาพ
3. กิจกรรมทางภาษา โดยใช้สิ่งเร้าที่ใช้ภาษา เช่น การให้บอกถึงประโยชน์ของสิ่งของ หรือการตอบว่าจะมีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นถ้ามีเหตุการณ์สมมุติบางอย่างเกิดขึ้น เป็นต้น

Torrance ให้ข้อสังเกตว่า การประเมินความคิดสร้างสรรค์ โดยมากจะพิจารณาทางด้านผลผลิตมากกว่ากระบวนการ เพราะมีข้อจำกัดในการวัดสำหรับการวัดผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์นั้นสามารถวัดได้โดยใช้แบบทดสอบหรือแบบสอบถามโดยตรง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็น

แบบทดสอบที่ใช้รูปภาพหรือเป็นภาษาเขียนบรรยายภาพ และมีเวลาจำกัดในการทำด้วย ซึ่งต่อมา Kleysen and Street (2001) ได้สร้างแบบสอบถามในการประเมินพฤติกรรมสร้างสรรค์โดยแบ่งระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในแต่ละข้อคำถามทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ โดยในแต่ละด้านมีการกำหนดระดับปฏิบัติการในแต่ละข้อคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการมากที่สุด ระดับปฏิบัติการมาก ระดับปฏิบัติการปานกลาง ระดับปฏิบัติการน้อย ระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด

2.3.5 ประโยชน์ของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลต่อบุคคล ได้แก่ (1) ช่วยให้ผู้บุคคลมีพัฒนาด้านความรู้สึกรู้สึกได้ ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองทำงานประสบความสำเร็จ มีความต้องการที่จะทำสิ่งใหม่ๆ มีความรู้สึกพร้อมและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ริเริ่มสิ่งต่างๆอยู่เสมอ (2) ช่วยให้ผู้บุคคลพัฒนาบุคลิกภาพ ได้แก่ มีความยืดหยุ่น อดทนอดกลั้น ยึดติดกับสิ่งที่ทำทลาย ทำงานที่มีความซับซ้อนให้ง่ายลง และ (3) สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยสามารถแก้ไขปัญหาได้ รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ผลต่อองค์กร ได้แก่ (1) เพิ่มประสิทธิภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ (2) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรด้านผลผลิต กระบวนการหรือวิธีการใหม่ๆ ที่ดีขึ้นได้ และ (3) ช่วยให้ผู้บริหารตระหนักในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ที่ดีขึ้นได้ ขณะเดียวกันจะทำให้ผู้บริหารพัฒนาผู้อื่นให้มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเรียนรู้ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ด้วย

ดังนั้นพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์จะมีประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและองค์กรทุกระดับ โดยการพัฒนาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า เนื่องจากพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตของความคิด คือความคิดที่แปลกใหม่และความคิดที่เป็นประโยชน์นำไปสู่การเกิดสิ่งใหม่ๆ ที่เรียกว่านวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) นั้นมาจากภาษาละติน คำว่า Innovare แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2555) และพันธุอาจ ชัยรัตน์ (2547) ได้กล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์ไว้ว่า เป็นการนำแนวคิดใหม่ หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ รวมทั้งได้กล่าวว่าความหมายในเชิงแคบของนวัตกรรม คือผลผลิตของความสำเร็จทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร่วมกับพลวัตของกิจกรรมทางสังคม ในขณะที่ความหมายเชิงกว้าง หมายถึง แนวความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งต่างๆ ที่ใหม่ต่อตัวปัจเจก หรือหน่วยที่รับเอาสิ่งเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ การรวมเอากิจกรรมนำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จเชิงพาณิชย์ การสร้างตลาดใหม่ กระบวนการใหม่ ทำในสิ่งที่

แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวให้กลายมาเป็นโอกาสและนำไปสู่ความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

นักวิชาในต่างประเทศที่มีชื่อเสียง และมีมุมมองที่แตกต่างกันตามภูมิหลังของแต่ละคนในการให้ความหมายของคำว่า นวัตกรรมสามารถสรุปโดย Evan (1966) Tushman and Nadler (1986) Betje (1998) และ Damanpour (2001) ให้ความหมายนวัตกรรมในมุมมองของกระบวนการที่เกิดขึ้นในธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาความคิดใหม่ การสร้างผลิตภัณฑ์บริการ หรือกระบวนการที่เป็นของใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้นมาใช้ภายในองค์กร และต้องเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร Drucker (1985 และ 1993) Lemon and Sahota (2004) DTI (2004) และ Schilling (2008) ให้ความหมายของนวัตกรรมเพิ่มเติมว่า เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างศักยภาพในเชิงของการแข่งขันและความมั่นคงโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ หรือจากการสร้างสิ่งใหม่รวมทั้งเป็นการพัฒนาขึ้นจากความรู้ใหม่ โดยผลจากการใช้ความรู้ในการคิดเพื่อนำไปปฏิบัติ องค์กรประสบความสำเร็จจากการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ โดย Herkema (2003) ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ในองค์กร และนวัตกรรมสามารถเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่บริการใหม่หรือเทคโนโลยีใหม่ซึ่งอาจจะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเฉียบพลันหรือค่อยเป็นค่อยไป สอดคล้องกับ Utterback (1994 และ 2004) Rogers (1995) Freeman and Soete (1997) และ Smits (2002) ให้ความหมายนวัตกรรมว่าเป็นสิ่งที่ต่อยอดของสิ่งประดิษฐ์ให้เข้าถึงและเป็นที่ยอมรับในลักษณะของผลิตภัณฑ์ใหม่ เป็นกระบวนการใหม่ที่มีการพัฒนาใช้ครั้งแรก หรือเป็นกระบวนการเดิมที่ทำการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น โดยความสำเร็จของการเชื่อมโยงในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์และความคิดใช้เป็นประโยชน์เชิงสังคมและเศรษฐกิจ โดย Perez- Bustamante (1999) กล่าวว่านวัตกรรมเป็นเรื่องของการแสวงหาคำนิงานจัดเก็บตลอดจนให้ประโยชน์จากข้อมูลในด้านการสร้างความรู้การวิจัยและการพัฒนาการผลิตการพาณิชย์และการอุดหนุนของธุรกิจ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นเกี่ยวกับการให้คำนิยามนวัตกรรมมีหลากหลายลักษณะ และหลากหลายแง่มุม ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นที่เป็นมิติของนวัตกรรม คือ

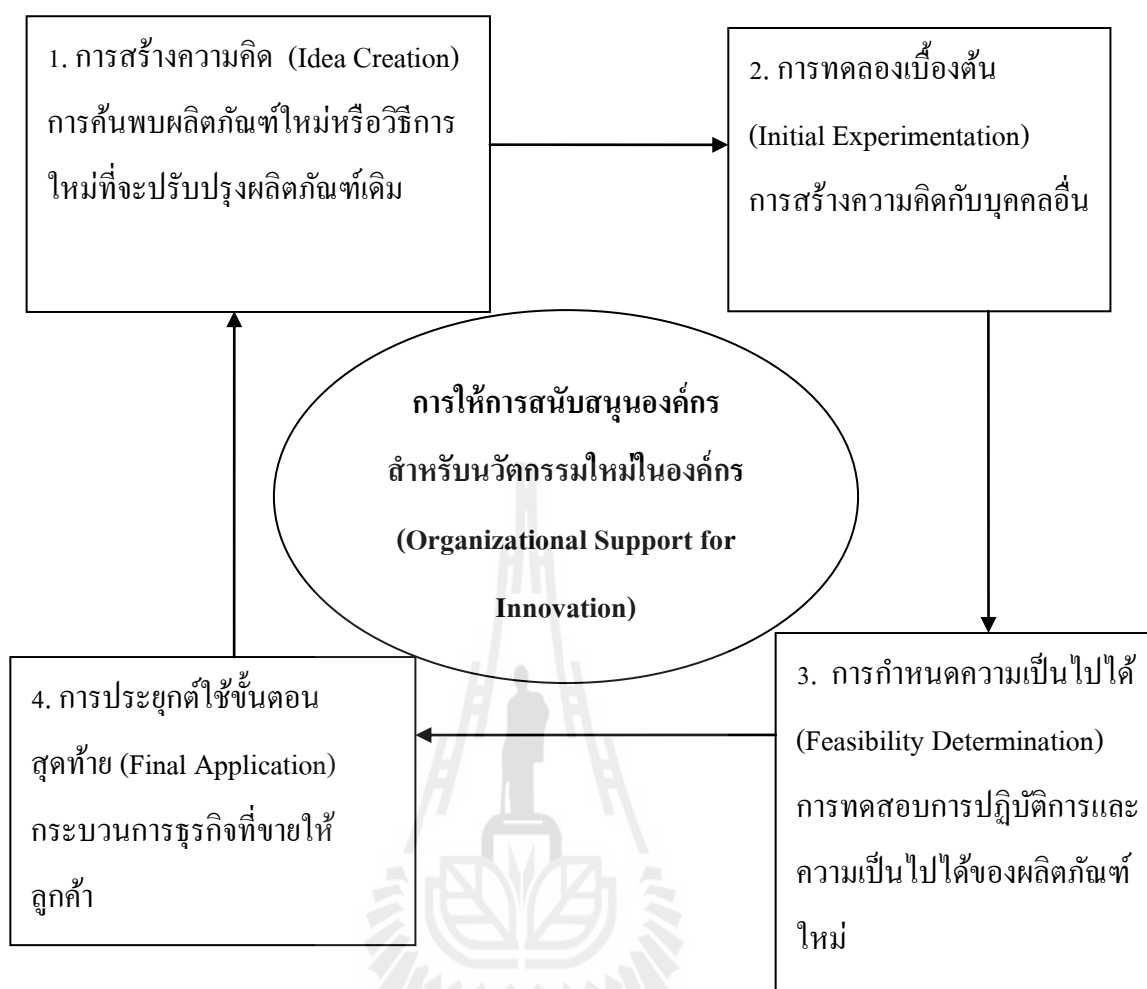
1. ความใหม่ เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้นซึ่งอาจจะเกิดผลิตภัณฑ์ บริการหรือกระบวนการเป็นการปรับปรุงจากเดิมหรือพัฒนามาใหม่ (Utterback, 1994 และ 2004: Tushman and Nadler, 1986 : Freeman and Soete, 1997: Betje, 1998: Herkema, 2003: Schilling, 2008)

2. ประโยชน์ในเศรษฐกิจ เป็นการให้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ โดยจะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการผลิตสิ่งใหม่ๆ นั้นซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นอาจวัดเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้ (Utterback, 1994 และ 2004 : Drucker, 1985 และ 1993: Damanpour, 2001: Smits, 2002: DTI, 2004)

3. การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ เป็นการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์หมายความว่าสิ่งที่จะถือว่าเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ (Evan, 1966: Drucker, 1985 และ 1993: Rogers, 1995: Perez- Bustamante, 1999: Smits, 2002: Herkema, 2003: Lemon and Sahota, 2004: DTI, 2004: Schilling, 2008) นวัตกรรมในองค์กร

นอกจากนี้ Schermerhorn (2005) ได้สรุปพื้นฐานของกระบวนการในนวัตกรรมองค์กร มีขั้นตอนการสร้างความคิด (Idea Creation) โดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้นพัฒนาหรือปรับปรุงสินค้าและบริการ รวมถึงกระบวนการ ให้ดีขึ้น ซึ่งความคิดสร้างสรรค์จะก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้น การทดลองเบื้องต้น (Initial Experimentation) เป็นการกำหนดคุณค่าของความคิดและการประยุกต์ใช้ การกำหนดความเป็นไปได้ (Feasibility Determination) เป็นการระบุต้นทุนและผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และการประยุกต์ใช้ขั้นสุดท้าย (Final Application) เป็นการผลิตและสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่หรือปฏิบัติการที่สนใจใหม่ๆ สรุปตามภาพที่ 2.16





ภาพที่ 2.16 ขั้นตอนพื้นฐานของกระบวนการในนวัตกรรมองค์กร
ที่มา : Schermerhorn (2005)

จากภาพแสดงกระบวนการของนวัตกรรม ผู้บริหารต้องมีการวางแผนองค์กรในเชิงรุก สมเหตุสมผลและมีความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์ จากการเกิดนวัตกรรมใหม่ เพราะสามารถลด ปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากการมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในองค์กร จะไม่มีแผนใดที่สามารถแก้ไขได้ทุกสถานการณ์ตลอดจนต้องใช้กลยุทธ์ในการ ควบคุมเพื่อการตรวจสอบผลที่ได้และรักษากระบวนการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายที่กล่าวไว้ในภารกิจ ขององค์กร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่างานวิจัยของ ปริญญญา ทอสูงเนิน (2549) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในอุตสาหกรรม การผลิตจังหวัดนครราชสีมา พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน (ด้านการรับรู้ ด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม) ในระดับสูง โดย Saks (2006) Padmacumar (2011) และ Nadeem Ahmed (2012) สามารถแสดงรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร รวมไปถึง ตัวแปรนำที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และผลของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร โดยศึกษาตัวแปรที่มีส่วนสำคัญ และส่วนเกี่ยวข้องทั้งในประเด็นหลักและประเด็นย่อย และสามารถนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการนำตัวแปรที่เหมาะสมของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร ทั้งตัวแปรที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อ ประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไปโดยงานวิจัยของ Saks (2006) Padmacumar (2011) และ Nadeem Ahmed (2012) ได้ทำการศึกษาศาตรแปรนำที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และผล ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในประเทศแคนาดา ประเทศจอร์แดน และประเทศ ซาอุดีอาระเบีย โดยทำการศึกษาศาตรแปรอิสระและผลกระทบต่อความผูกพันในงานและองค์กร บนพื้นฐานทฤษฎีการแลกเปลี่ยนต่อสังคม (Antecedents and Consequences of Employee Engagement) เพื่อต้องการทดสอบตัวแปรนำและผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร ในการมี ส่วนร่วมในงานและองค์กรตามรูปแบบทฤษฎีการแลกเปลี่ยนต่อสังคม (Social Exchange Theory) โดยศึกษาตัวแปรที่ทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ คุณลักษณะของงาน รางวัลและ ผลตอบแทน การสนับสนุนขององค์กร การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ Padmakumar Ram (2011) ได้ทำการศึกษาทบทวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในผลลัพธ์ที่ เกี่ยวข้องกับงาน (The role of employee engagement in work-related outcome) โดยศึกษาตัวแปรที่ ทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากร คุณลักษณะของงาน รางวัลและผลตอบแทน การสนับสนุนของ องค์กร การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมภายในองค์กร และ Nadeem Ahmed (2012) ทำการสำรวจจากปัจจัยสำหรับการทำนายพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการ เชื่อมโยงที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยจากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยลักษณะของ งาน การรับรู้เรื่องผลรางวัล การรับรู้ถึงการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและองค์กรและขั้นตอน กระบวนการยุติธรรมขององค์กร มีผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากการทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยพบว่า การที่บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความทุ่มเทในงาน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนความตั้งใจของบุคลากรที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป นอกจากนี้ William G. Castellahno (2012) ได้เขียนบทความในเรื่องกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยกำหนดกรอบแนวคิดทั้งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และผลของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ การรับรู้ถึงความยุติธรรมภายในองค์กร ซึ่งการที่บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พฤติกรรมเชิงความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กรส่งผลต่อผลกำไรขององค์กร

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

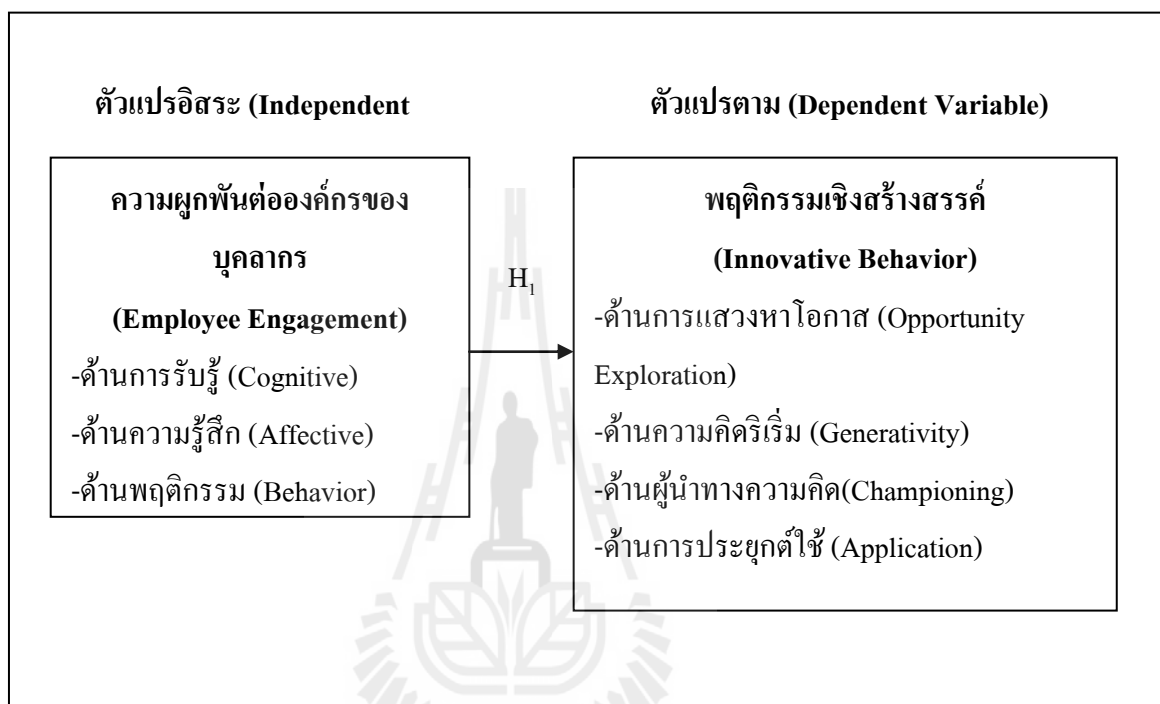
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร พบว่างานวิจัยของ Terje Slatten (2011) ได้ศึกษาถึงตัวแปรที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และผลของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Antecedents and Effects of Engaged Frontline employees) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการในประเทศนอร์เวย์ โดยศึกษาตัวแปรที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน การรับรู้ในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร และความสนใจในเชิงกลยุทธ์ โดยจากผลการศึกษาพบว่าความอิสระในการทำงาน การรับรู้ในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร และความสนใจในเชิงกลยุทธ์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะนำไปสู่พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมาก โดยเริ่มจากการที่ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม การให้ความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการรับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่างๆและการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆ การให้เวลา ความชัดเจนของวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนเพื่อบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามจุดมุ่งหมายขององค์กรผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมย่อมให้ความสำคัญต่อแนวคิดด้านการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทำให้เกิดการเรียนรู้ฝังลึกในตัวคนซึ่งการศึกษาของ Anderson and West (1998) ได้กล่าวว่าความมีอิสระทางความคิด การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับ

บุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การที่ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นกล้าเสี่ยงกับกับสิ่งใหม่ๆ พร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่ รวมทั้งผลักดันให้บุคลากรที่ชำนาญทางการคิด การมีส่วนร่วมในการระดมสมองให้เกิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การวิจัยและการพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมขึ้นมา สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในสถานที่ทำงานของ สิทธิชัย วรรณวงศ์ (2544) พบว่าสภาพแวดล้อมช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เช่นการให้ความสำคัญต่อบุคลากรมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น โดยเสนอว่าหากส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการสนับสนุนต่างๆ จะส่งผลให้บุคลากรนำเสนอานที่มีความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น โดยบุคลากรจะสามารถมองเห็นถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพในอนาคต มีการแสดงทัศนคติที่เป็นบวกต่อการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเป็นความผูกพันโดยการแสดงออกทางความผูกพันบุคลากรจะมีความคิดที่พยายามคิดค้นปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานในงานของตนเองอยู่เสมอ

โดยวรรณกรรมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่มีโดยมากนั้น งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งมีผลในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยในประเทศไทยจากมีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างแพร่หลายแต่ยังไม่มีการวิจัยที่ศึกษาความผูกพันของบุคลากรกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์จากมุมมองของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงต้องการศึกษาผลกระทบระหว่างความผูกพันของบุคลากรกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนจะทำให้องค์กรได้ข้อมูลความรู้ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ต่อไป

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงตามภาพที่ 2.17



ภาพที่ 2.17 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ที่มา : ปรับปรุงมาจาก International Survey Research (2004) และ Terje Slatten (2011)

จากภาพที่ 2.17 แสดงถึงกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ในภาพรวมแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1. ตัวแปรอิสระคือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม และส่วนที่ 2. ตัวแปรตามคือพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

สำหรับกรณีปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระคือปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการศึกษาวิจัยดังกล่าวได้นำแนวคิดของ International Survey Research (2004) มาเป็นตัวแปรในของตัวแปรอิสระหรือความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการรับรู้ (Cognition) การที่บุคลากรมีการรับรู้ถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ เข้าใจถึงบทบาทตนเองว่ามี

ความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร ทราบความคาดหวังขององค์กร คิดว่าบริษัทนี้เป็นนายจ้างที่ดี มีจริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม รับรู้ถึงชื่อเสียงขององค์กรในทางที่ดี

2. ด้านความรู้สึก (Affective) การที่บุคลากรมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กรโดยจริงใจ มีความภาคภูมิใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกผูกพันกับภาระหน้าที่ที่ทำอยู่มีความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถ เกินกว่าความคาดหมายขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

และ 3. ด้านพฤติกรรม (Behavior) การที่บุคลากรพูดถึงองค์กรในทางที่ดีชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด พูดชื่นชมยกย่ององค์กรอยู่เสมอ และพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ เรื่อง และทุกโอกาสที่สามารถทำได้

ในด้านปัจจัยที่เป็นตัวแปรตามคือปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยการศึกษาวิจัยดังกล่าวได้นำแนวคิดของ Terje Slatten (2011) มาเป็นตัวแปรตามหรือพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ประกอบด้วย 4 ด้าน

1. ด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) คือการค้นหาลู่ทางที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้แก่ การพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการทำงาน

2. ด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) คือการแสดงออกถึงความสนใจในขั้นตอนในการกำหนดและชี้แนะสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น จากนั้นจะต้องจัดลำดับความคิด และแสวงหาถึงความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมากับข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

3. ด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) คือผู้ซึ่งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและเชื่อมั่นของศักยภาพของความคิดใหม่นั้นบุคคลต้องมีการระดม การสนับสนุน มีการชักจูงและโน้มน้าวผู้อื่นๆ ให้เห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตนต้องมีการนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น

4. ด้านการประยุกต์ใช้ (Application) คือ การนำความคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานโดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำมีการปรับปรุงผลการผลิตที่ก่อเกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้นรวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำผลผลิตนั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นงานประจำ

2.6 ข้อมูลเบื้องต้นของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ภายใต้กำกับของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีบทบาทเป็นสถาบันวิจัยกลางของประเทศ มีวิสัยทัศน์เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอนในระดับเอเชีย หลักพันธกิจเพื่อการสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม ด้วยการให้บริการแสงซินโครตรอน ซึ่งมีความเข้มข้นสูงและครอบคลุมพลังงานตั้งแต่อินฟราเรดจนถึงรังสีเอ็กซ์จากเครื่องกำเนิดแสงสยามผ่านทางระบบลำเลียงแสงและสถานีทดลองต่างๆ เพื่อการประยุกต์ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ วิทยาศาสตร์ชีวภาพ และวิทยาศาสตร์การแพทย์ รวมถึงด้านอุตสาหกรรม นอกจากนี้สถาบันยังมีบริการให้คำปรึกษาทางเทคนิคในเรื่องเทคโนโลยีสุญญากาศและวิศวกรผู้ชำนาญการและการผลิตชิ้นส่วนสุญญากาศระดับสูงด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย (สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน, 2554)

2.6.1 ประวัติความเป็นมาของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

แนวความคิดที่จะสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนขึ้นในประเทศไทยนั้นเริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2536 โดยสภาวิจัยแห่งชาติได้เล็งเห็นความสำคัญของการวิจัยทางวิทยาศาสตร์พื้นฐานและเทคโนโลยีอันเป็นฐานสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ สภาวิจัยแห่งชาติจึงได้แต่งตั้งคณะทำงานซึ่งประกอบด้วยนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิจากสาขาต่างๆ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนในประเทศไทย โดยคณะทำงานประกอบด้วย

1. ศาสตราจารย์ ดร. วิรุพห์ สายคณิต (หัวหน้าโครงการ)
2. รองศาสตราจารย์ ดร. จงอร พืระนนท์
3. รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิต ศรีตระกูล
4. รองศาสตราจารย์ ดร. ถิรพัฒน์ วิสัยทอง
5. นายขจรศักดิ์ ชัยวัฒน์

โดยคณะทำงานได้เดินทางไปศึกษาความเป็นไปได้ และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน และงานวิจัยด้านแสงซินโครตรอน จากประเทศจีน ญี่ปุ่น เกาหลี และไต้หวัน และได้รายงานสรุปผลการศึกษา หลังจากนั้นได้มีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อร่างโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนของประเทศไทยขึ้น ในปี พ.ศ. 2537 คณะทำงานได้สรุปแบบเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนที่มีวงกักเก็บอิเล็กตรอนระดับพลังงาน 1,000 ถึง 1,300 ล้านอิเล็กตรอนโวลต์ และพิจารณาสถานที่ตั้งที่เหมาะสม จากรายงานผลการศึกษา และดูงานรวมทั้งการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จึงได้ข้อสรุปว่าประเทศไทยมีศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนขึ้นเอง

ปี พ.ศ. 2538 ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติกำลังจัดทำรายละเอียดโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเพื่อเสนอต่อรัฐบาล คณะทำงานได้รับแจ้งจากผู้เชี่ยวชาญชาวญี่ปุ่นว่าบริษัทซอร์เทค (SORTEC Corporation) ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นกลุ่มบริษัทที่เกิดจากการร่วมลงทุนของบริษัทเอกชนญี่ปุ่นทั้งสิ้น 13 บริษัท ซึ่งได้ร่วมกันสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเพื่อดำเนินการวิจัยและพัฒนาการผลิตไมโครชิพ (Microchip) มีความประสงค์จะบริจาคเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน เนื่องจากกลุ่มบริษัทฯ ได้รับประสบการณ์จากการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน และได้รับประโยชน์ตามเป้าหมายที่วางไว้แล้ว ในขณะนั้นได้มีสถาบันวิจัยหลายแห่งทั้งภายใน และภายนอกประเทศญี่ปุ่นรวมถึงประเทศไทยแจ้งความจำนงค์ที่จะขอรับบริจาคเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จึงได้แต่งตั้งคณะผู้ประสานงาน ประกอบด้วย นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการศึกษา และประเมินสภาพของเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนในการใช้งานจำนวน 6 ท่าน ดังนี้

1. ศาสตราจารย์ ดร. สิปปนนท์ เกตุทัต ประธานกรรมการบริหารสภาวิจัยแห่งชาติ
2. ศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอาน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
3. ศาสตราจารย์ ดร.วิรุพห์ สายคณิต กรรมการบริหารสภาวิจัยแห่งชาติ
4. ดร.สุวิทย์ วิบุลย์เศรษฐ์ เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
5. รองศาสตราจารย์ ดร. อธิพัฒน์ วิลัยทอง
6. รองศาสตราจารย์ วิรุพห์ มังคละวิรัช

คณะผู้ประสานงานได้เดินทางไปประเทศญี่ปุ่นเพื่อประเมินสภาพของเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนที่บริษัท ซอร์เทค ตลอดจนได้หาข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการรื้อถอน ค่าขนส่ง ค่าติดตั้ง ค่าบำรุงรักษา ตลอดจนความร่วมมือในการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อติดตั้งและดำเนินการ คณะผู้ประสานงานพบว่าเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนทั้งระบบยังอยู่ในสภาพการทำงานที่ดีเยี่ยม และสามารถใช้งานได้ จึงเห็นควรขอรับบริจาคเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนดังกล่าว จากกลุ่มบริษัท ซอร์เทค และเนื่องจากเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเป็นเครื่องมือวิจัยที่มีขนาดใหญ่และมีขีดความสามารถสูง ซึ่งอาจจะเกินขีดความสามารถของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่จะใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพคณะผู้ประสานงานจึงได้ร่างและนำเสนอ โครงการแสวงสหาย ต่อคณะรัฐมนตรีในขณะนั้น เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2539 คณะรัฐมนตรีจึงมีมติอนุมัติจัดตั้ง ศูนย์ปฏิบัติการวิจัยเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนแห่งชาติ” ให้ดำเนินงานโครงการแสวงสหายโดยเป็นหน่วยงานในกำกับของกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม (ในขณะนั้น) มีระบบการบริหารงานเป็นอิสระจากระบบราชการ และดำเนินงานตามภารกิจภายใต้การกำหนด

นโยบายของคณะกรรมการบริหารศูนย์ปฏิบัติการวิจัยเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนแห่งชาติ อันประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงการวิทยาศาสตร์ทั้งในและต่างประเทศ วัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อเป็นเครื่องมือวิจัยกลางระดับชาติที่จะใช้ปฏิบัติการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสาขาต่างๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน อันจะนำไปสู่การสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับสูงของประเทศ

2. เพื่อเป็นศูนย์ปฏิบัติการวิจัยกลางรองรับการวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัย และสถาบันการศึกษาขั้นสูงทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3. เพื่อเป็นฐานรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมของภาคเอกชนที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม

4. เพื่อให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการค้นคว้าวิจัยระดับสูงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

สำหรับสถานที่ตั้งศูนย์ปฏิบัติการวิจัยเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนแห่งชาตินั้น คณะผู้เชี่ยวชาญไทยและต่างประเทศได้ร่วมสำรวจที่ตั้งที่เหมาะสม สามารถรองรับการติดตั้งเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน มีอาคารสถานที่ และบุคลากรพร้อมที่จะร่วมดำเนินการติดตั้ง รวมทั้งมีโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จะสนับสนุนการดำเนินการอย่างเพียงพอ โดยได้เลือกสถานที่ตั้งภายในบริเวณเทคโนธานี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา โดยทางมหาวิทยาลัยยินดีให้ใช้พื้นที่ของอาคารสุรพัฒน์ 3 และพื้นที่รอบอาคารรวมเนื้อที่ประมาณ 28,270 ตารางเมตร เป็นสถานที่ตั้งสำนักงาน และก่อสร้างอาคารห้องปฏิบัติการแสงสยามสำหรับติดตั้งเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเนื่องจากเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนที่ได้รับบริจาคมานั้นเป็นเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนที่ออกแบบมาเป็นการเฉพาะสำหรับการประยุกต์ใช้ทางด้าน Lithography โดยให้แสงซินโครตรอนที่มีความเข้มแสงต่ำ และมีช่วงพลังงานแสงจำกัดทำให้มีขีดความสามารถที่ค่อนข้างจำกัดในการประยุกต์ใช้สำหรับงานวิจัยด้านอื่นๆ ดังนั้นเพื่อให้เครื่องกำเนิดแสงสยามมีความเข้มแสง ช่วงพลังงานและเทคนิคการวิจัยวิเคราะห์ที่ครอบคลุมการวิจัยได้หลากหลายสาขา การก่อสร้างเครื่องกำเนิดแสงสยามจึงทำการดัดแปลง และออกแบบส่วนของวงกักเก็บอิเล็กตรอน และส่วนประกอบบางส่วนใหม่ ดังนี้

- (1) ขยายขนาดของวงกักเก็บอิเล็กตรอนเพื่อเพิ่มส่วนที่เป็นทางตรง (Straight sections) เพื่อสำหรับการติดตั้งอุปกรณ์แทรก (Insertion devices) ทั้งอุปกรณ์แทรกที่เรียกว่า อันดูลเลเตอร์ (Undulator) สำหรับเพิ่มความเข้มของแสงซินโครตรอน และอุปกรณ์แทรกที่เรียกว่า วิกเลอร์

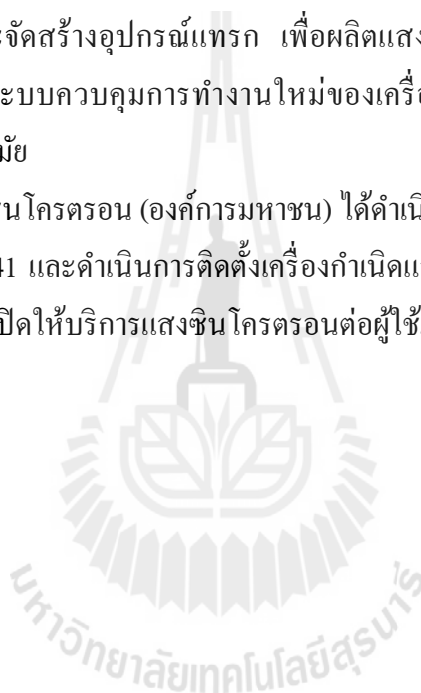
(Wiggler) สำหรับการเพิ่มพลังงานของแสงซินโครตรอนให้สามารถผลิตรังสีเอกซ์พลังงานสูง (Hard X-rays) โดยวงกักเก็บอิเล็กตรอนของเครื่องกำเนิดแสงสยาม จะมีช่วงทางตรง 4 ช่วงที่สามารถติดตั้งอุปกรณ์แทรก ได้ 4 ชุด

(2) เปลี่ยนลักษณะ (Lattice) ของวงกักเก็บอิเล็กตรอนมาเป็นแบบที่เรียกว่า Double Bend Achromat (DBA) เพื่อลดขนาดของลำแสงซินโครตรอน และเพิ่มความเข้มของแสงซินโครตรอน สร้างห้องสุญญากาศ (Vacuum chamber) ใหม่ของวงกักเก็บอิเล็กตรอน

(3) สร้างระบบลำเลียงอนุภาคพลังงานสูง (High-energy beam transport line) ใหม่สำหรับลำเลียงอิเล็กตรอนจากเครื่องเร่งอนุภาคในแนววงกลมเข้าสู่วงกักเก็บอิเล็กตรอน

(4) ออกแบบและจัดสร้างอุปกรณ์แทรก เพื่อผลิตแสงซินโครตรอนสำหรับงานวิจัยด้านต่างๆ และปรับเปลี่ยนระบบควบคุมการทำงานใหม่ของเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนให้เป็นระบบคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารห้องปฏิบัติการแสงสยาม เมื่อปี พ.ศ. 2541 และดำเนินการติดตั้งเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน จากนั้นดำเนินการปรับปรุงสภาพของเครื่องและเปิดให้บริการแสงซินโครตรอนต่อผู้ใช้เมื่อพฤศจิกายน 2546



2.6.2 ผลการดำเนินงานที่สำคัญของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 2.6 ผลการดำเนินงานที่สำคัญของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ปี	ผลการดำเนินงาน
2539	คณะรัฐมนตรี มีมติอนุมัติการจัดตั้ง ศูนย์ปฏิบัติการวิจัยเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน แห่งชาติ และ กลุ่มบริษัท SORTEC Corporation ประเทศญี่ปุ่น บริจาคเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน มูลค่ากว่า 8,000 ล้านบาท
2541	ดำเนินการประกอบ และติดตั้งเครื่องกำเนิดแสงสยาม
2542	ประสบความสำเร็จในการเก็บกักอิเล็กตรอนในวงกักเก็บอิเล็กตรอน (Storage ring) ได้เป็นครั้งแรก
2545	ติดตั้งระบบลำเลียงแสง พร้อมสถานีทดลองแรก สำหรับเทคนิคโฟโตมิสชันเสร็จ
2546	เริ่มเปิดให้บริการแสงซินโครตรอน
2548	พัฒนาศักยภาพของวงกักเก็บอิเล็กตรอนให้สามารถกักเก็บอิเล็กตรอนที่มีพลังงานสูงขึ้น จาก 1,000 ล้านอิเล็กตรอนโวลต์ เป็น 1,200 ล้านอิเล็กตรอนโวลต์ และติดตั้งระบบลำเลียงแสง พร้อมสถานีทดลองสำหรับเทคนิคการดูดกลืนรังสีเอกซ์
2549	ติดตั้งระบบลำเลียงแสง พร้อมสถานีทดลองสำหรับการผลิตชิ้นส่วนขนาดจิ๋วสามมิติ และเริ่มก่อสร้างอาคารปฏิบัติการรวม และระบบสาธารณูปโภค
2550	ทดสอบระบบแม่เหล็กตัวนำยิ่งยวด และระบบหล่อเย็นด้วยฮีเลียมเหลว รวมทั้งจัดสร้างระบบลำเลียงแสงพร้อมสถานีทดลองสำหรับเทคนิคการศึกษาโครงสร้างผลึกของโมเลกุลขนาดใหญ่ และเทคนิคโฟโตมิสชันอิเล็กตรอนไมโครสโคปี
2551	ประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2551
2552	เปิดให้บริการแสงซินโครตรอนในย่านรังสีอัลตราไวโอเลตถึงย่านรังสีเอกซ์พลังงานต่ำ (Soft X-rays) สำหรับห้องปฏิบัติการแสงสยามโดยมีระบบลำเลียงแสงซินโครตรอน พร้อมอุปกรณ์การวิเคราะห์ที่ให้บริการทั้งสิ้น จำนวน 4 เทคนิค ได้แก่ ระบบลำเลียงแสงสำหรับเทคนิคการดูดกลืนรังสีเอกซ์ (X-ray Absorption Spectroscopy) ระบบลำเลียงแสงสำหรับเทคนิคการสร้างโครงสร้างจุลภาคสัดส่วนสูงด้วยรังสีเอกซ์ (Deep X-ray Lithography) อุปกรณ์การวัดและวิเคราะห์โครงสร้างผลึกของโมเลกุลขนาดใหญ่

ที่มา : รายงานประจำปี 2554 สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบการวิจัยเป็นแบบ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) เพื่อทำการวิเคราะห์และสรุปผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และสถานที่ทำการวิจัย

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

คือกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ในปี 2555 จำนวน 156 คน (สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน, 2555)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยซึ่งทราบจำนวนประชากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) จำนวน 156 คน เนื่องจากกลุ่มประชากรเป้าหมายมีจำนวนไม่มาก จึงเก็บข้อมูลจากประชากรทุกคน

3.2.3 สถานที่ทำการวิจัย

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) เพราะบุคลากรภายในสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีหน้าที่สำคัญในการการสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม ดังนั้นบุคลากรจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการพัฒนาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

3.3 ตัวแปรที่ทำการวิจัย

3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นทัศนคติทางบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรมีความเชื่อมั่นและมีความศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพันและเข้าร่วมกับองค์กรพร้อมตกลงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้นเป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อยุติข้อขัดแย้งและทำงานอยู่ในองค์กรแม้องค์กรจะอยู่ในภาวะที่มีปัญหา เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤตนั้นไปได้แบ่งออกในแต่ละด้านดังนี้

(International Survey Research, 2004)

3.3.1.1 ด้านการรับรู้ (Cognition)

การที่บุคลากรมีการรับรู้ถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ เข้าใจถึงบทบาทตนเองว่ามีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร ทราบความคาดหวังขององค์กร คิดว่าองค์กรนี้เป็นนายจ้างที่ดี มีจริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม รับรู้ถึงชื่อเสียงขององค์กรในทางที่ดี

3.3.1.2 ด้านความรู้สึก (Affective)

การที่บุคลากรมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กรโดยจริงใจ มีความภาคภูมิใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกผูกพันกับภาระหน้าที่ที่ทำอยู่ มีความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถ เกินกว่าความคาดหมายขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3.3.1.3 ด้านพฤติกรรม (Behavior)

การที่บุคลากรพูดถึงองค์กรในทางที่ดี ชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อมีเข้าใจผิด พูดชื่นชมยกย่ององค์กร พยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ เรื่อง และทุกโอกาสที่สามารถทำได้

3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

3.3.2.1 ด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration)

คือการค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้แก่ การพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการทำงาน

3.3.2.2 ด้านความคิดริเริ่ม (Generativity)

คือการแสดงออกถึงความสนใจในขั้นตอนในการกำหนดและชี้แนะสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น จากนั้นจะต้องจัดลำดับความคิด และแสวงหาถึงความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมากับข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

3.3.2.3 ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด (Championing)

คือผู้ซึ่งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและเชื่อมั่นของศักยภาพของความคิดใหม่นั้นบุคคลต้องมีการระดม ชักจูงและโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตนต้องมีการนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น

3.3.2.4 ด้านการประยุกต์ใช้ (Application)

คือการนำความคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำมีการปรับปรุงผลการผลิตที่ก่อเกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำผลผลิตนั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นงานประจำ

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลโดยสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed Form) แบบเลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และสายการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึกรัก และด้านพฤติกรรม

ตอนที่ 3

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

ตอนที่ 4

เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีต่อสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions)

สำหรับแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามลิเคิร์ตสเกล (Likert's Scale) (อ้างถึงใน จตุพร เลิศล้ำ, ออนไลน์, 2551)

โดยแบ่งระดับความผูกพันและระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในแต่ละข้อคำถามโดยระดับในแต่ละข้อคำถาม มี 5 ระดับ ดังนี้

คำตอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
ระดับการปฏิบัติการที่แสดงถึงความผูกพันหรือพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด	5
ระดับการปฏิบัติการที่แสดงถึงความผูกพันหรือพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มาก	4
ระดับการปฏิบัติการที่แสดงถึงความผูกพันหรือพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ปานกลาง	3
ระดับการปฏิบัติการที่แสดงถึงความผูกพันหรือพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์น้อย	2
ระดับการปฏิบัติการที่แสดงถึงความผูกพันหรือพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์น้อยที่สุด	1

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) 5 ระดับ โดยพิจารณาจากช่วงคะแนนแต่ละระดับจากค่าอันตรภาคชั้น โดยมีสูตรคำนวณดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$I = \frac{R}{K}$$

$$\begin{aligned} \text{เมื่อ } I &= \text{ความกว้างของชั้น} \\ R &= \text{พิสัย (ค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด)} \\ K &= \text{จำนวนชั้น} \end{aligned}$$

แทนค่าตามสูตร

$$I = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

เมื่อทราบค่าคะแนนในสูตรจะได้เกณฑ์เพื่อนำมากำหนดช่วงคะแนนจากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติการที่แสดงถึงความผูกพันหรือพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 - 5.00	ระดับการปฏิบัติการที่แสดงถึงความผูกพันหรือพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับการปฏิบัติการที่แสดงถึงความผูกพันหรือพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มาก
2.61 - 3.40	ระดับการปฏิบัติการที่แสดงถึงความผูกพันหรือพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับการปฏิบัติการที่แสดงถึงความผูกพันหรือพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์น้อย
1.00 - 1.80	ระดับการปฏิบัติการที่แสดงถึงความผูกพันหรือพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์น้อยที่สุด

3.5 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ มีกระบวนการและขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1

คือศึกษารวบรวมวรรณกรรม งานวิจัย และแบบวัดของบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจ จากนั้นนำมาสรุปจัดเป็นกลุ่มปัจจัยเพื่อนำไปวิจัย ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร

ขั้นตอนที่ 2

พัฒนาเครื่องมือคือ จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบถึงความถูกต้องของข้อคำถาม ทั้งด้านเนื้อหาและความเหมาะสมของการ ตั้งคำถาม ว่ามีความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาหรือไม่

ขั้นตอนที่ 3

นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยนำเสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ คณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และคุณกนกพร ใฝ่นาค หัวหน้าส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป สถาบันวิจัยแสง

ชินโครตรอน (องค์การมหาชน) เพื่อทำการพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขข้อคำถามตลอดจนให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 4

นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากขั้นตอนที่ 3 มาทำการปรับปรุงให้มีความเที่ยงตรงและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับตัวอย่างที่ต้อง การศึกษาในงานวิจัย เพื่อดูว่าข้อคำถามมีความชัดเจนหรือไม่ และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่สัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ไม่ต่ำกว่า 0.70 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญ (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552)

ขั้นตอนที่ 5

ผู้วิจัยจะทำการปรับปรุงแบบสอบถามจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 คน ณ สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) (ในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2555 ถึง วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2555)

3.5.1 ผลการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

จากการนำข้อมูลจากบุคลากรจำนวน 30 ชุด มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เป็นสถิติวิเคราะห์โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{1-S_i^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ α = ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k = จำนวนข้อคำถาม

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_x^2 = ค่าแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือดังกล่าวสรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในภาพรวมเท่ากับ 0.908 และ 0.948 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.70 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ สำหรับรายละเอียดการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ปรากฏตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นข้อคำถามในแบบสอบถามปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม
เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient)
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	
ด้านการรับรู้	0.796
ด้านความรู้สึก	0.854
ด้านพฤติกรรม	0.858
รวมปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	0.908
ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร	
ด้านการแสวงหาโอกาส	0.817
ด้านความคิดริเริ่ม	0.850
ด้านผู้นำทางความคิด	0.871
ด้านการประยุกต์ใช้	0.914
รวมปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์	0.948

ที่มา : จากการสำรวจ พ.ศ. 2555 และจากการคำนวณ

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องความผูกพันของบุคลากรที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์กรมหาชน) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และข้อมูลในเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) จากแหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data Source) และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Source) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.6.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาทบทวน รวบรวม และเรียบเรียงจากหนังสือ บทความทางวิชาการ บทความจากวารสาร รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เอกสารจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการค้นคว้าจากเครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

3.6.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่จัดเก็บโดยการสำรวจ (Survey Method) ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์กรมหาชน) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 ราย ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและประสานขอความอนุเคราะห์กับ คุณอภิรดี เครือจีนตั้ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์กรมหาชน) ในการแจกแบบสอบถาม โดยใช้เวลาแจกแบบสอบถามประมาณ 2 เดือน 3 สัปดาห์ (ในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2555 ถึง วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2555) ก่อนจัดทำข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ผลทางสถิติ

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลักษณะข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

3.7.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ต่อไป โดยมีเกณฑ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยที่ค่า r อยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 โดยที่ หากค่า r มีค่าเป็นลบ แสดงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามค่า r มีค่าเป็นบวก แสดงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม และหากค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า

ไม่มีความสัมพันธ์กัน (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2549) ซึ่งสามารถพิจารณาค่า r ที่คำนวณได้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2543)

ความสัมพันธ์กันสูง	$0.50 \leq r \leq 1.00$
ความสัมพันธ์กันปานกลาง	$0.31 \leq r \leq 0.49$
ความสัมพันธ์กันต่ำ	$0.10 \leq r \leq 0.30$

โดยกำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 จึงสามารถนำตัวแปรเหล่านี้ไปวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ต่อไป

3.7.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ใช้ในการวิเคราะห์ความสามารถในการหาผลกระทบตัวแปรตามของตัวแปรอิสระ ระหว่างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ได้แก่ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม เพื่อศึกษาว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านใด มีผลกระทบกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ได้สูงที่สุด สามารถกำหนดแบบจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 Y_1 &= f(X_1, X_2, X_3) \\
 \text{สมการ } Y_1 &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \\
 Y_2 &= f(X_1, X_2, X_3) \\
 \text{สมการ } Y_2 &= \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 \\
 Y_3 &= f(X_1, X_2, X_3) \\
 \text{สมการ } Y_3 &= \beta_7 X_1 + \beta_8 X_2 + \beta_9 X_3 \\
 Y_4 &= f(X_1, X_2, X_3) \\
 \text{สมการ } Y_4 &= \beta_{10} X_1 + \beta_{11} X_2 + \beta_{12} X_3
 \end{aligned}$$

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร ดังต่อไปนี้

X_1 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้

X_2 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก

X_3 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม

Y_1 คือ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส

Y_2 คือ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม

Y_3 คือ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิด

Y_4 คือ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้

4

$$\text{หรือ } \sum_{t=1}^4 Y_t = \sum_{j=1,2,3} \beta_j X_j$$

$t=1$

$i=1,2,3,\dots,12$

$j=1,2,3$

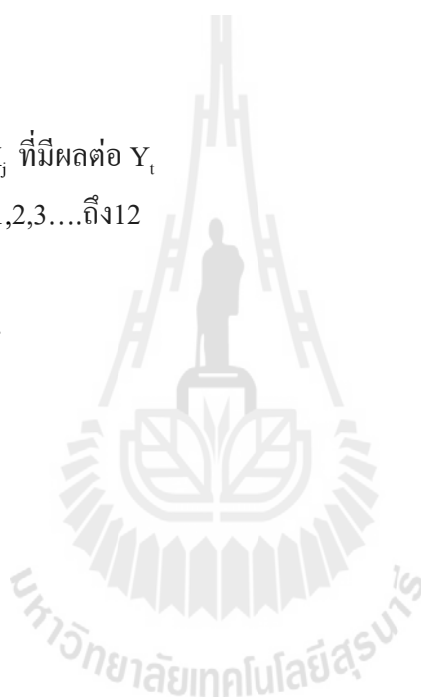
โดยที่ ;

β_j คือ สัมประสิทธิ์ของ X_j ที่มีผลต่อ Y_t

โดย i มีค่าตั้งแต่ 1,2,3....ถึง12

j มีค่า 1,2,3

t มีค่า 1,2,3,4



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 156 ชุด ประชากรเป้าหมายคือบุคลากรในสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ส่วน

- 4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน
(องค์การมหาชน)
- 4.2 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน
(องค์การมหาชน)
- 4.3 ผลการศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน
(องค์การมหาชน)
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- 4.5 การอภิปรายผลการศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติและกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร เพื่อการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติการวิเคราะห์

μ	คือ	ค่าเฉลี่ยของประชากร(Mean)
σ	คือ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร (Standard Deviation)
N	คือ	จำนวนประชากรที่ศึกษา
t	คือ	ค่าสถิติที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบในความสัมพันธ์
F	คือ	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบในความสัมพันธ์
p-value	คือ	ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน H_1
Sig.	คือ	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
Adj R^2	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ผลกระทบเมื่อปรับแล้ว
Beta	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

ENGAGE	คือ	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากร
ENG_C	คือ	ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร
ENG_A	คือ	ความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร
ENG_B	คือ	ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากร
IB	คือ	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากร
IB_EX	คือ	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสของบุคลากร
IB_GEN	คือ	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มของบุคลากร
IB_CHAM	คือ	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิดของบุคลากร
IB_APP	คือ	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ของบุคลากร

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	96	61.50
หญิง	60	38.50
รวม	156	100.00
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	40	26.00
31-40 ปี	84	54.00
41-50 ปี	28	18.00
51 ปีขึ้นไป	4	2.00
รวม	156	100.00
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	32	20.50
ปริญญาตรี	67	42.90
ปริญญาโท	28	17.90
ปริญญาเอก	29	18.60
รวม	156	100.00
สถานภาพ		
โสด	70	44.90
สมรส	83	53.20
หย่าร้าง/หม้าย	3	1.90
รวม	156	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร	ร้อยละ
ฝ่ายสำนัก		
สำนักงานอำนวยการ	24	15.40
ฝ่ายเทคโนโลยีเครื่องเร่งอนุภาค	15	9.60
ฝ่ายสถานีวิจัย	32	20.50
ฝ่ายเทคนิคและวิศวกรรม	54	34.60
ฝ่ายบริหารทั่วไป	29	18.60
ตรวจสอบภายใน	2	1.30
รวม	156	100.00

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ

จากตารางที่ 4.1 สรุปได้ว่าบุคลากรหลักซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) เป็นบุคลากรเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส โดยบุคลากรเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ฝ่ายเทคนิคและวิศวกรรมเป็นส่วนใหญ่

4.2 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ผลการศึกษาระดับปฏิบัติการที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) โดยวิเคราะห์ในภาพรวมของแต่ละตัวแปร มีรายละเอียดดังตาราง 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการ โดยรวมของบุคลากรต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม

ตัวแปรอิสระ	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับปฏิบัติการ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร			
ด้านการรับรู้	4.19	0.53	มาก
ด้านความรู้สึก	4.36	0.39	มากที่สุด
ด้านพฤติกรรม	4.21	0.42	มาก
รวม	4.26	0.36	มากที่สุด

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ จำนวนประชากร 156 คน

จากตารางที่ 4.2 ผลของการศึกษาพบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$) โดยระดับความผูกพันมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก ($\mu = 4.36$) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรม ($\mu = 4.21$) และด้านการรับรู้ ($\mu = 4.19$)

4.2.1 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ แบ่งออกเป็น 6 ประเด็น ได้แก่ 1. องค์กรมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม 2. ความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร 3. ความเข้าใจถึงบทบาทมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร 4. การกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน 5. แนวทางส่งเสริมพัฒนาในการปฏิบัติงาน 6. ผู้บริหารที่ดีมีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม

ตารางที่ 4.2.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการของบุคลากรต่อปัจจัยความผูกพัน
ต่อองค์กร จำแนกตามประเด็นย่อยทางการรับรู้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ ปฏิบัติการ	ลำดับ
ความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร	4.47	0.61	มากที่สุด	1
องค์กรมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม	4.39	0.74	มากที่สุด	2
ความเข้าใจถึงบทบาทมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.35	0.63	มากที่สุด	3
แนวทางส่งเสริมพัฒนาในการปฏิบัติงาน	3.99	0.78	มาก	4
ผู้บริหารที่ดี มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม	3.99	0.89	มาก	4
การกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน	3.97	0.86	มาก	5
รวม	4.19	0.53	มาก	

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ จำนวนประชากร 156 คน

จากตารางที่ 4.2.1 ผลของการศึกษาพบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19$) โดยประเด็นด้านความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ($\mu = 4.47$) รองลงมาคือประเด็นด้านองค์กรมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม ($\mu = 4.39$) ประเด็นความเข้าใจถึงบทบาทมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร แนวทางส่งเสริมพัฒนาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่ดี มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม การกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีค่า μ เท่ากับ 4.35 3.99 3.99 และ 3.97 ตามลำดับ

4.2.2 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของบุคลากรสถาบันวิจัยแสง

ซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก แบ่งออกเป็น 7 ประเด็น ได้แก่ 1. ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร 2. ความภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร 3. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถมากกว่าความคาดหวังเพื่อความสำเร็จขององค์กร 4. ปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่าน 5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 6. ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร 7. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4.2.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการของบุคลากรต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านความรู้สึก

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ ปฏิบัติการ	ลำดับ
ปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่าน	4.48	0.73	มากที่สุด	1
ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	4.46	0.63	มากที่สุด	2
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ องค์กรบรรลุเป้าหมาย	4.39	0.70	มากที่สุด	3
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุด ความสามารถมากกว่าความ คาดหวังเพื่อความสำเร็จของ องค์กร	4.39	0.71	มากที่สุด	3
ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร	4.35	0.65	มากที่สุด	4
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร	4.30	0.56	มากที่สุด	5
ความภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย จากองค์กร	4.21	0.77	มากที่สุด	6
รวม	4.36	0.39	มากที่สุด	

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ จำนวนประชากร 156 คน

จากตารางที่ 4.2.2 ผลของการศึกษาพบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$) โดยประเด็นด้านปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่านมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ($\mu = 4.48$) รองลงมาคือประเด็นความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ($\mu = 4.46$) ประเด็นความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถมากกว่าความคาดหวังเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร โดยมีค่า μ เท่ากับ 4.39 4.35 4.30 และ 4.21 ตามลำดับ

4.2.3 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม แบ่งออกเป็น 8 ประเด็น ได้แก่ 1. ขกย่ององค์กรให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าร่วมทำงานด้วย 2. ขกย่ององค์กร รวมทั้งการให้บริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ผู้อื่นฟังเสมอ 3. ชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด 4. ความพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ เรื่องที่ตนเองมีความสามารถ 5. ความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเอง 6. ความสามารถเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน 7. ความต้องการยกระดับงาน ทีมงาน และองค์กรอย่างต่อเนื่อง 8. รักษาภาพพจน์และมาตรฐานขององค์กรเสมอ

ตารางที่ 4.2.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการของบุคลากรต่อบัณฑิตความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านพฤติกรรม

ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ ปฏิบัติการ	ลำดับ
ความพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ เรื่องที่ตนเองมีความสามารถ	4.35	0.72	มากที่สุด	1
ชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด	4.29	0.73	มากที่สุด	2
ความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเอง	4.26	0.70	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.2.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการของบุคลากรต่อปัจจัยความผูกพัน
ต่อองค์กร จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านพฤติกรรม (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ ปฏิบัติการ	ลำดับ
รักษาภาพพจน์และมาตรฐานของ องค์กรเสมอ	4.24	0.67	มากที่สุด	4
ยกย่ององค์กร รวมทั้งการให้บริการที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ผู้อื่นฟัง เสมอ	4.23	0.73	มากที่สุด	5
ยกย่ององค์กรให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็น องค์กรที่น่าร่วมทำงานด้วย	4.15	0.74	มาก	6
ความต้องการยกระดับงาน ทีมงาน และองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.74	มาก	7
ความสามารถเสนอแนะแนวทางใน การแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.03	0.74	มาก	8
รวม	4.21	0.42	มากที่สุด	

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ จำนวนประชากร 156 คน

จากตารางที่ 4.2.3 ผลของการศึกษาพบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$) โดยประเด็นด้านความพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ เรื่องที่ตนเองมีความสามารถมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ($\mu = 4.35$) รองลงมาคือประเด็นชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด ($\mu = 4.29$) ประเด็นความสนใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเอง รักษาภาพพจน์และมาตรฐานขององค์กรเสมอ ยกย่ององค์กร รวมทั้งการให้บริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ผู้อื่นฟังเสมอ ยกย่ององค์กรให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าร่วมทำงานด้วย ความต้องการยกระดับงาน ทีมงาน และองค์กรอย่างต่อเนื่อง ความสามารถเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน โดยมีค่า μ เท่ากับ 4.26 4.24 4.23 4.15 4.14 และ 4.03 ตามลำดับ

4.3 ผลการศึกษาระดับปฏิบัติการที่แสดงถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ผลการศึกษาระดับปฏิบัติการที่แสดงถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) โดยวิเคราะห์ในภาพรวมของแต่ละตัวแปร มีรายละเอียดดังตาราง 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการโดยรวมของบุคลากรต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับปฏิบัติการ
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร			
ด้านการแสวงหาโอกาส	4.21	0.50	มากที่สุด
ด้านความคิดริเริ่ม	4.12	0.54	มาก
ด้านผู้นำทางความคิด	4.01	0.65	มาก
ด้านการประยุกต์ใช้	3.90	0.71	มาก
รวม	4.06	0.53	มาก

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ จำนวนประชากร 156 คน

จากตารางที่ 4.3 ผลของการศึกษาพบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ภาพรวมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) โดยมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากที่สุดคือ ด้านการแสวงหาโอกาส ($\mu = 4.21$) รองลงมาคือด้านความคิดริเริ่ม ($\mu = 4.12$) ด้านผู้นำทางความคิด ($\mu = 4.01$) และด้านการประยุกต์ใช้ ($\mu = 3.90$) ตามลำดับ

4.3.1 ผลการศึกษพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส แบ่งออกเป็น 6 ประเด็น ได้แก่ 1. การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน 2. ความพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น 3. ความผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้นทำให้ต้องคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาด 4. ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นและสิ่งที่ควรจะเป็นทำให้ต้องคิดสิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาการ

ทำงาน 5. การเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างองค์กรทำให้ต้องคิดสิ่งใหม่ๆ 6. การปรับเปลี่ยนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้ต้องคิดสิ่งใหม่ๆ

ตารางที่ 4.3.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการของบุคลากรต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามประเด็นย่อยทางการแสวงหาโอกาส

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการ แสวงหาโอกาส	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ ปฏิบัติการ	ลำดับ
ความพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิด คุณภาพมากขึ้น	4.38	0.65	มากที่สุด	1
การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้า ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน	4.38	0.75	มากที่สุด	1
ความผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้นทำให้ ท่านต้องคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อป้องกัน ความผิดพลาด	4.32	0.70	มากที่สุด	2
ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างและสิ่งที่ ควรจะเป็นทำให้ต้องคิดสิ่งใหม่ๆ ใน การพัฒนาการทำงาน	4.15	0.63	มาก	3
การเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้าง องค์กร ทำให้ต้องคิดสิ่งใหม่ๆ	4.04	0.76	มาก	4
การปรับเปลี่ยนทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีทำให้ต้องคิดสิ่งใหม่ๆ	4.01	0.74	มาก	5
รวม	4.21	0.50	มากที่สุด	

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ จำนวนประชากร 156 คน

จากตารางที่ 4.3.1 ผลของการศึกษาพบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$) โดยความพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น และการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางใน

การพัฒนางานมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ($\mu = 4.38$) รองลงมาคือความผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้นทำให้ท่านต้องคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาด ($\mu = 4.32$) ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็และสิ่งที่ควรจะเป็นทำให้ต้องคิดสิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาการทำงาน การเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างองค์กร ทำให้ต้องคิดสิ่งใหม่ๆ การปรับเปลี่ยนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้ต้องคิดสิ่งใหม่ๆ โดยมีค่า μ เท่ากับ 4.15 4.04 และ 4.01 ตามลำดับ

4.3.2 ผลการศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มของบุคลากรสถาบันวิจัย

แสงชินโครตรอน (องค์การมหาชน)

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม แบ่งออกเป็น 5 ประเด็นได้แก่

1. การรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
2. การรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานอยู่เสมอ
3. การวิเคราะห์งานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อพัฒนาวิธีการทำงาน
4. การเป็นผู้นำทางความคิดในการแก้ปัญหา
5. การเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.3.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการของบุคลากรต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านความคิดริเริ่ม

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ ปฏิบัติการ	ลำดับ
การเป็นผู้นำทางความคิดในการแก้ปัญหา	4.26	0.89	มากที่สุด	1
การรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่างๆ ที่เป็น ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	4.12	0.74	มาก	2
การเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนา งานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.10	0.83	มาก	3
การรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่างๆ ที่เป็น ประโยชน์ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	4.09	0.73	มาก	4
การวิเคราะห์งานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ เสมอเพื่อพัฒนาวิธีการทำงาน	4.06	0.72	มาก	5
รวม	4.12	0.54	มาก	

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ จำนวนประชากร 156 คน

จากตารางที่ 4.3.2 ผลของการศึกษาพบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$) โดยการเป็นผู้นำทางความคิดในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ($\mu = 4.26$) รองลงมาคือการรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.12$) การเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ การรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานอยู่เสมอ และการวิเคราะห์งานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อพัฒนาวิธีการทำงาน โดยมีค่า μ เท่ากับ 4.10 4.09 และ 4.06 ตามลำดับ

4.3.3 ผลการศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิดของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิดแบ่งออกเป็น 6 ประเด็นได้แก่

1. การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน
2. การแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนางานในการประชุมขององค์กรเสมอ
3. การนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เห็นด้วยกับความคิดของตน
4. ความคิดในการพัฒนาองค์กรของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร
5. การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามความคิดใหม่ในการพัฒนางานอยู่เสมอ
6. การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดใหม่ในการพัฒนางานอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.3.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการของบุคลากรต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านผู้นำทางความคิด

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ ปฏิบัติการ	ลำดับ
การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดใหม่ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	4.10	0.74	มาก	1
การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามความคิดใหม่ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	4.08	0.71	มาก	2
การนำเสนอสิ่งใหม่ๆต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เห็นด้วยกับความคิดของตน	4.03	0.83	มาก	3
การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆในการทำงาน	4.03	0.90	มาก	3
ความคิดในการพัฒนาองค์กรของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร	3.92	0.96	มาก	4
การแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนางานในการประชุมขององค์กรเสมอ	3.88	0.90	มาก	5
รวม	4.01	0.65	มาก	

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ จำนวนประชากร 156 คน

จากตารางที่ 4.3.3 ผลของการศึกษาพบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิดมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$) โดยการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดใหม่ในการพัฒนางานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ($\mu = 4.10$) รองลงมาคือการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามความคิดใหม่ในการพัฒนางานอยู่เสมอ ($\mu = 4.08$) การนำเสนอสิ่งใหม่ๆต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เห็นด้วยกับความคิดของตน การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆในการทำงาน ความคิดในการพัฒนาองค์กรของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร และการแสดงความคิดเห็น

ด้านการพัฒนางานในการประชุมขององค์กรเสมอ โดยมีค่า μ เท่ากับ 4.03 4.03 3.92 และ 3.88 ตามลำดับ

4.3.4 ผลการศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้แบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่

1. การนำความรู้ที่ได้จากการประชุมวิชาการมาใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับองค์กร
2. การทดสอบผลที่เกิดจากการนำความรู้จากการประชุมวิชาการมาปรับใช้ในองค์กรอยู่เสมอ
3. การนำความรู้จากผลสรุปงานวิจัยมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับองค์กรอยู่เสมอ
4. การทดสอบผลที่เกิดจากการนำความรู้จากงานวิจัยมาปรับใช้ในองค์กรอยู่เสมอ
5. การนำความรู้จากการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.3.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการของบุคลากรต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามประเด็นย่อยทางการประยุกต์ใช้

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ ปฏิบัติการ	ลำดับ
การนำความรู้ที่ได้จากการประชุมวิชาการ มา ใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับองค์กร	4.01	0.79	มาก	1
การทดสอบผลที่เกิดจากการนำความรู้จาก การประชุมวิชาการมาปรับใช้ในองค์กรอยู่ เสมอ	3.91	0.87	มาก	2
การนำความรู้จากการติดตามข่าวสารการ เปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.89	0.89	มาก	3
การทดสอบผลที่เกิดจากการนำความรู้จาก งานวิจัยมาปรับใช้ในองค์กรอยู่เสมอ	3.85	0.98	มาก	4
การนำความรู้จากผลสรุปงานวิจัยมาใช้ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสม กับองค์กรอยู่เสมอ	3.83	0.94	มาก	5
รวม	3.90	0.71	มาก	

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ จำนวนประชากร 156 คน

จากตารางที่ 4.3.4 ผลของการศึกษาพบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) โดยการนำความรู้ที่ได้จากการประชุมวิชาการมาใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ($\mu = 4.01$) รองลงมาคือการทดสอบผลที่เกิดจากการนำความรู้จากการประชุมวิชาการมาปรับใช้ในองค์กรอยู่เสมอ ($\mu = 3.91$) การนำความรู้จากการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานการทดสอบผลที่เกิดจากการนำความรู้จากงานวิจัยมาปรับใช้ในองค์กรอยู่เสมอ และการนำความรู้จากผลสรุปงานวิจัยมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับองค์กรอยู่เสมอ โดยมีค่า μ เท่ากับ 3.89 3.85 และ 3.83 ตามลำดับ

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเรื่องปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการรับรู้ด้านความรู้สึกรู้ และด้านพฤติกรรมมีผลต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

H_0 : ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึกรู้ และด้านพฤติกรรมไม่มีผลต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

H_1 : ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึกรู้ และด้านพฤติกรรมมีผลต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร)

ตารางที่ 4.4.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ENGAGE	ENG_C	ENG_A	ENG_B
ENG_C	-	-	-
ENG_A	.349**	-	-
ENG_B	.418**	.531**	-

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.4.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกร ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมนั้นมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2543) จึงสามารถนำตัวแปรเหล่านี้ไปวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ต่อไป

2. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.4.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta)	t	Sig
1.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ (ENG_C)	0.515	8.751	0.000
2.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร (ENG_A)	0.010	0.159	0.874
3.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม (ENG_B)	0.370	6.287	0.000

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ * $P < 0.05$

Model	Adj R ²	F	p-value
2	0.556	98.200	0.000*

จากตารางที่ 4.4.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสามารถพิจารณาแนวโน้มความสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ทำให้ทราบสมมุติฐานที่ 1 อยู่ในเขตที่ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หมายถึง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากร โดยมีตัวแปรองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรม สามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

$$Y_{IB} = .515 (ENG_C) + .370 (ENG_B)$$

โดยที่ Y_{IB} = พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากร

ENG_C = ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร

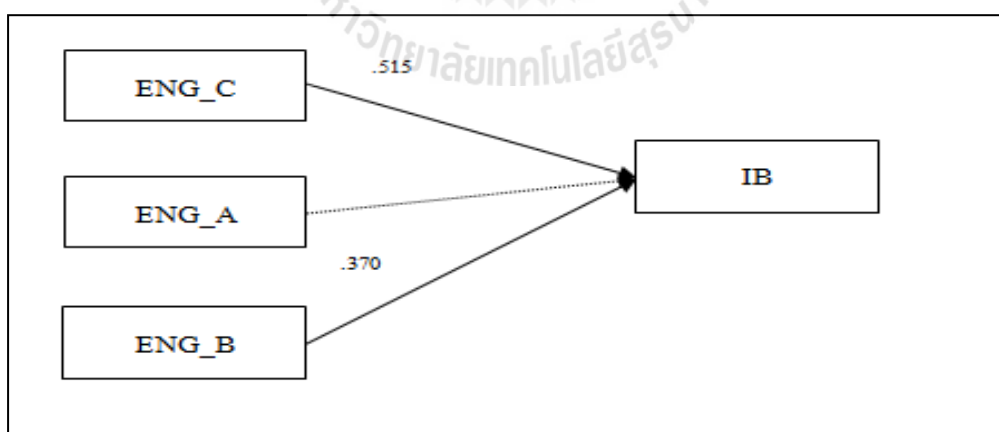
ENG_B = ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากร

จากสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ สามารถอธิบายได้ว่า

เมื่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากรเปลี่ยนไป 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ตัวแปรด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากรเปลี่ยนไป 0.515 หน่วยมาตรฐาน

เมื่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากรเปลี่ยนไป 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ตัวแปรด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากรเปลี่ยนไป 0.370 หน่วยมาตรฐาน

จากสมการสามารถเขียนโมเดล ดังแสดงตามภาพที่ 4.1 ได้ดังนี้



————— ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากร

..... ตัวแปรที่ไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากร

ภาพที่ 4.1 ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากร

จากภาพที่ 4.1 กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากร (IB) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากร มีจำนวน 2 ตัวแปรโดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากรได้มากที่สุด คือความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร (ENG_C) ซึ่งมีค่าผลกระทบเท่ากับ 0.515 และรองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากร (ENG_B) ซึ่งมีค่าผลกระทบเท่ากับ 0.370 ตามลำดับ สำหรับด้านความรู้สึกไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 4.4.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสของบุคลากร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta)	t	Sig
1.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้(ENG_C)	0.339	4.940	0.000
2.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก(ENG_A)	0.081	1.082	0.281
3.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม(ENG_B)	0.417	6.087	0.000

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ $*P < 0.05$

Model	Adj R ²	F	p-value
2	0.399	52.457	0.000*

จากตารางที่ 4.4.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสามารถพิจารณาแนวโน้มความสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ทำให้ทราบสมมุติฐานที่ 1 อยู่ในเขตที่ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หมายถึง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสของบุคลากร โดยมีตัวแปรองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรม สามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

$$Y_{IB_EX} = .339 (ENG_C) + .417 (ENG_B)$$

โดยที่ Y_{IB_EX} = พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสของบุคลากร

ENG_C = ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร

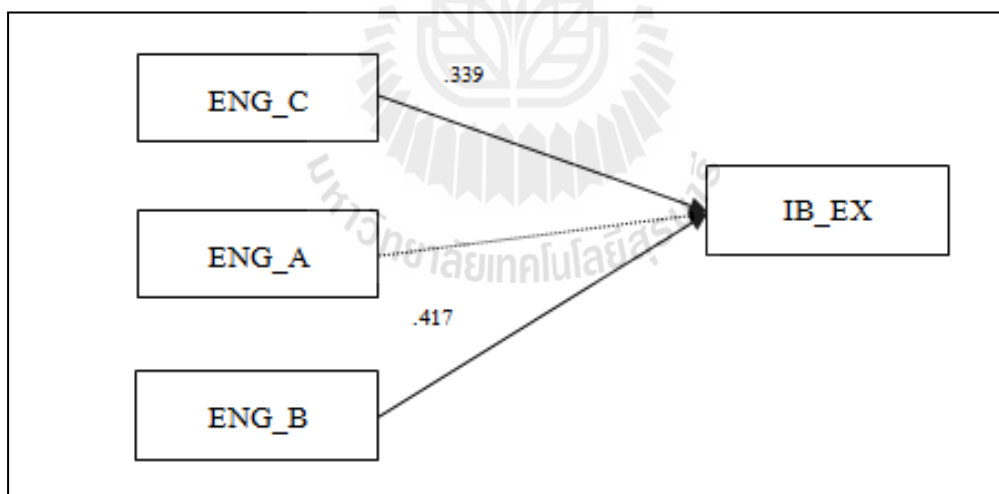
ENG_B = ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากร

จากสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ สามารถอธิบายได้ว่า

เมื่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากรเปลี่ยนไป 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ตัวแปรด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสของบุคลากรเปลี่ยนไป 0.339 หน่วยมาตรฐาน

เมื่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากรเปลี่ยนไป 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ตัวแปรด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสของบุคลากรเปลี่ยนไป 0.417 หน่วยมาตรฐาน

จากสมการสามารถเขียนโมเดล ดังแสดงตามภาพที่ 4.2 ได้ดังนี้



————— ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส

..... ตัวแปรที่ไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส

ภาพที่ 4.2 ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส

จากภาพที่ 4.2 กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส (IB_EX) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มี

ผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส มีจำนวน 2 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสได้มากที่สุด คือความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านพฤติกรรม (ENG_B) ซึ่งมีค่าผลกระทบเท่ากับ 0.417 และรองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการรับรู้ (ENG_C) ซึ่งมีค่าผลกระทบเท่ากับ 0.339 ตามลำดับ สำหรับด้านความรู้สึกละเลยไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 4.4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มของบุคลากร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta)	t	Sig
1.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ (ENG_C)	0.412	6.218	0.000
2.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกละเลย (ENG_A)	0.029	0.396	0.693
3.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม (ENG_B)	0.381	5.746	0.000

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ $*P < 0.05$

Model	Adj R ²	F	p-value
2	0.438	61.517	0.000*

จากตารางที่ 4.4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสามารถพิจารณาแนวโน้มความสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ทำให้ทราบสมมติฐานที่ 1 อยู่ในเขตที่ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หมายถึง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มของบุคลากร โดยมีตัวแปรองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรม สามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

$$Y_{IB_GEN} = .412 (ENG_C) + .381 (ENG_B)$$

โดยที่ Y_{IB_GEN} = พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มของบุคลากร

ENG_C = ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร

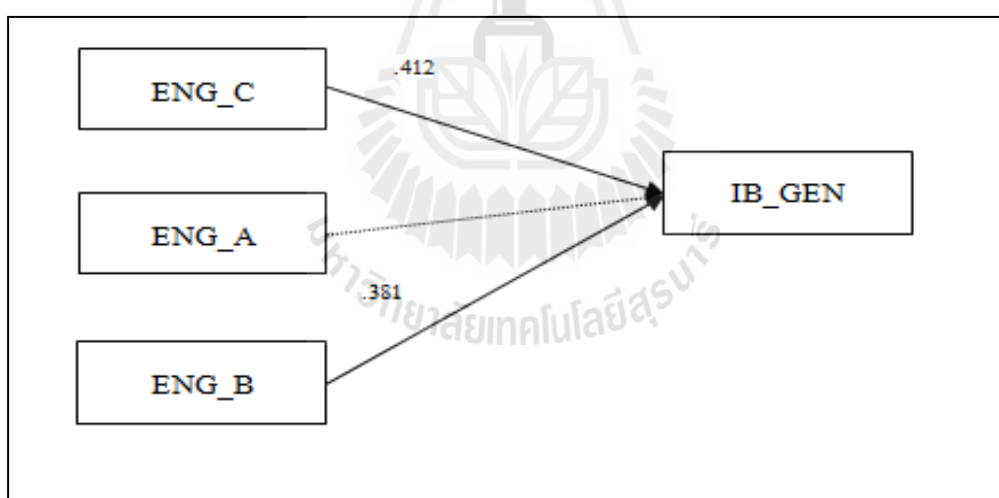
ENG_B = ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากร

จากสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ สามารถอธิบายได้ว่า

เมื่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากรเปลี่ยนไป 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ตัวแปรด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มของบุคลากรเปลี่ยนไป 0.412 หน่วยมาตรฐาน

เมื่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากรเปลี่ยนไป 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ตัวแปรด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มของบุคลากรเปลี่ยนไป 0.381 หน่วยมาตรฐาน

จากสมการสามารถเขียนโมเดล ดังแสดงตามภาพที่ 4.3 ได้ดังนี้



————— ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม

..... ตัวแปรที่ไม่มีผลกระทบต่อการพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม

ภาพที่ 4.3 ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม

จากภาพที่ 4.3 กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม (IB_GEN) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีผลกระทบต่อการพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม มีจำนวน 2 ตัวแปรโดยตัวแปรที่มีค่า

สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม ได้มากที่สุด คือความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร (ENG_C) ซึ่งมีค่าผลกระทบเท่ากับ 0.412 และ รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากร (ENG_B) ซึ่งมีค่าผลกระทบเท่ากับ 0.381 ตามลำดับ สำหรับด้านความรู้สึกละเลยไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 4.4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิดของบุคลากร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยมาตรฐาน (Beta)	t	Sig
1.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ (ENG_C)	0.498	7.607	0.000
2.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกละเลย (ENG_A)	-0.058	-0.815	0.417
3.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม (ENG_B)	0.298	4.549	0.000

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ $*P < 0.05$

Model	Adj R ²	F	p-value
2	0.453	61.124	0.000*

จากตารางที่ 4.4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสามารถพิจารณาแนวโน้มน ความสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ทำให้ทราบสมมุติฐานที่ 1 อยู่ในเขตที่ ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หมายถึง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีผลต่อพฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิดของบุคลากร โดยมีตัวแปรองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้าน การรับรู้และด้านพฤติกรรม สามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

$$Y_{IB_CHAM} = .498 (ENG_C) + .298 (ENG_B)$$

โดยที่ Y_{IB_CHAM} = พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิดของบุคลากร

ENG_C = ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร

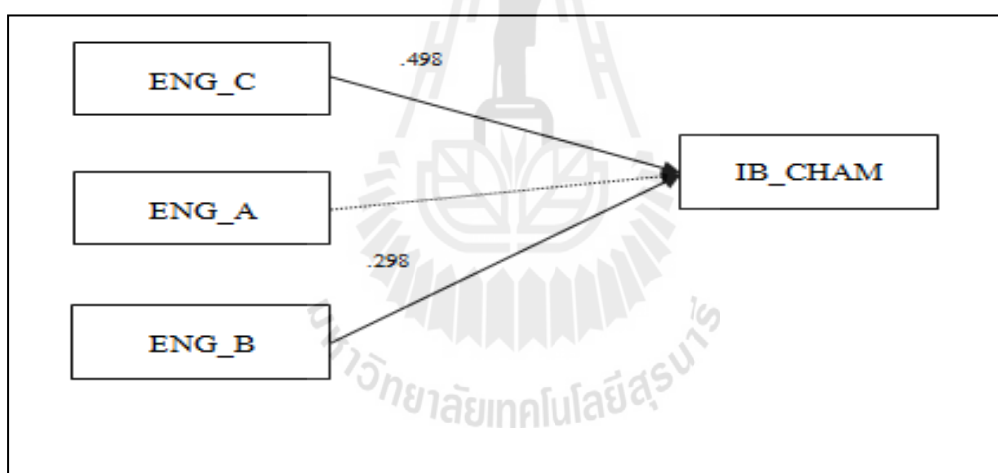
ENG_B = ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากร

จากสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ สามารถอธิบายได้ว่า

เมื่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากรเปลี่ยนไป 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ตัวแปรด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิดของบุคลากรเปลี่ยนไป 0.498 หน่วยมาตรฐาน

เมื่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากรเปลี่ยนไป 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ตัวแปรด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิดของบุคลากรเปลี่ยนไป 0.298 หน่วยมาตรฐาน

จากสมการสามารถเขียนโมเดล ดังแสดงตามภาพที่ 4.4 ได้ดังนี้



————— ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิด

..... ตัวแปรที่ไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิด

ภาพที่ 4.4 ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิด

จากภาพที่ 4.4 กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิด (IB_CHAM) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิด มีจำนวน 2 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิด ได้มากที่สุด คือความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร (ENG_C) ซึ่งมีค่าผลกระทบเท่ากับ 0.498

และรองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากร (ENG_B) ซึ่งมีค่าผลกระทบเท่ากับ 0.298 ตามลำดับ สำหรับด้านความรู้สึกไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิดของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 4.4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ของบุคลากร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย มาตรฐาน (Beta)	t	Sig
1.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ (ENG_C)	0.527	7.953	0.000
2.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก (ENG_A)	0.004	0.058	0.954
3.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม (ENG_B)	0.246	3.706	0.000

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ $*P < 0.05$

Model	Adj R ²	F	p-value
2	0.439	61.568	0.000*

จากตารางที่ 4.4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสามารถพิจารณาแนวโน้มความสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ทำให้ทราบสมมุติฐานที่ 1 อยู่ในเขตที่ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หมายถึง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ของบุคลากร โดยมีตัวแปรองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรม สามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

$$Y_{IB_APP} = .527 (ENG_C) + .246 (ENG_B)$$

โดยที่ Y_{IB_APP} = พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ของบุคลากร

ENG_C = ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร

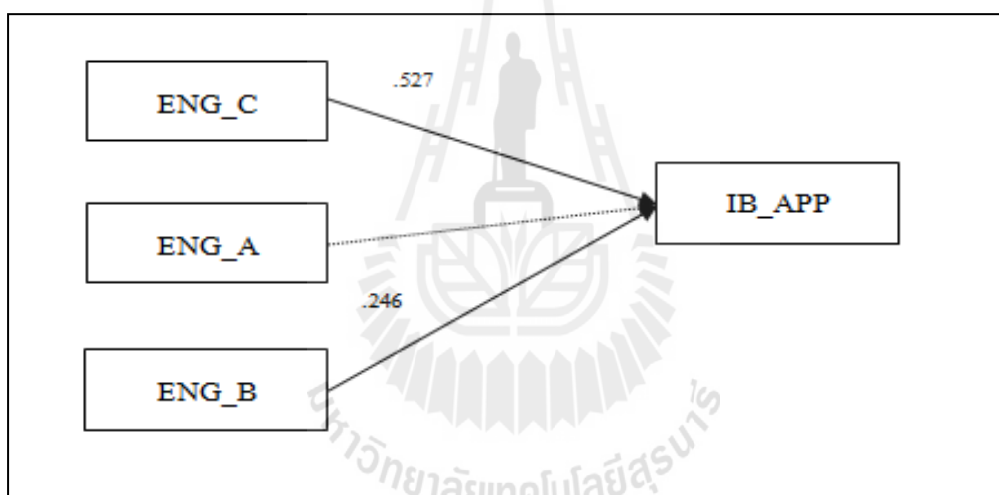
ENG_B = ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพฤติกรรมของบุคลากร

จากสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ สามารถอธิบายได้ว่า

เมื่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากรเปลี่ยนไป 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ตัวแปรด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ของบุคลากรเปลี่ยนไป 0.527 หน่วยมาตรฐาน

เมื่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากรเปลี่ยนไป 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ตัวแปรด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ของบุคลากรเปลี่ยนไป 0.246 หน่วยมาตรฐาน

จากสมการสามารถเขียนโมเดล ดังแสดงตามภาพที่ 4.5 ได้ดังนี้



ภาพที่ 4.5 ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้

จากภาพที่ 4.5 กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ (IB_APP) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ มีจำนวน 2 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ ได้มากที่สุดคือความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร (ENG_C) ซึ่งมีค่าผลกระทบเท่ากับ 0.527 และรองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากร (ENG_B) ซึ่งมีค่าผลกระทบเท่ากับ

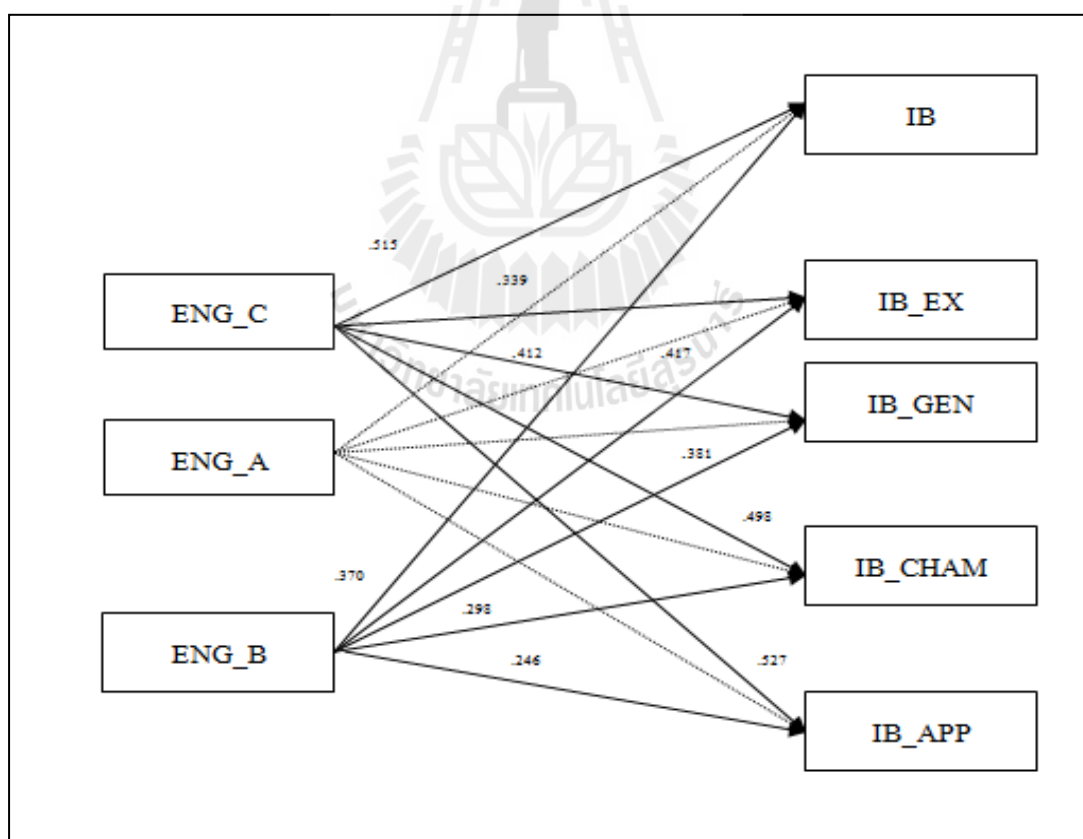
0.246 ตามลำดับ สำหรับด้านความรู้สึกไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 4.4.7 สรุปความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ความผูกพันต่อ องค์กร ของบุคลากร	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร				
	โดยรวม	ด้านการ แสวงหาโอกาส	ด้านความคิด ริเริ่ม	ด้านผู้นำทาง ความคิด	ด้านการ ประยุกต์ใช้
ด้านการรับรู้	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านความรู้สึก	-	-	-	-	-
ด้านพฤติกรรม	✓	✓	✓	✓	✓

ที่มา: จากผลการสำรวจปี 2555 และจากการคำนวณ

จากตารางที่ 4.4.7 สามารถเขียนโมเดล ดังแสดงตามภาพที่ 4.6 ได้ดังนี้



ภาพที่ 4.6 สรุปผลความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

จากภาพที่ 4.6 สรุปได้ว่าจากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรม มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการแสวงหาโอกาส ด้านพฤติกรรมความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้มากที่สุด ซึ่งมีค่าผลกระทบเท่ากับ 0.527 และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าผลกระทบเท่ากับ 0.339 ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากร มีผลกระทบต่อมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสมากที่สุด ซึ่งมีค่าผลกระทบเท่ากับ 0.417 และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าผลกระทบเท่ากับ 0.246 สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

4.5 การอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) สรุปได้ดังนี้

4.5.1 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน

(องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้เรียงตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์แยกในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญา ทอสูงเนิน (2549) ที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา โดยจากการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร

นั้นมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน โดยการที่บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร นั้นจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saks (2006) Padmacumar (2011) และ Nadeem Ahmed (2012) กล่าวว่า การเพิ่มขึ้นของความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ดี (Porter, 1973; Steers, 1977; Meyer and Allen, 1991; Greenberg, 2004; Hewitt Associates, 2004; Institute for Employment Studies, 2004; International Survey Research, 2004) และสอดคล้องกับการศึกษาของ William G. Castellahno (2012) กล่าวว่า การที่บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยหากบุคลากร มีพฤติกรรมเชิงความคิดสร้างสรรค์จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

4.5.2 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสง

ชินโครตรอน (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงชินโครตรอน (องค์การมหาชน)

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยรวมพบว่ามีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ เรียงตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสถาบันวิจัยแสงชินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์แยกในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมากทั้งหมด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Terje Slatten (2011) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนำไปสู่พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานอุตสาหกรรมบริการในประเทศนอร์เวย์ โดยจากการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้การที่บุคลากรมีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในระดับมากเป็นเพราะบุคลากรภายในสถาบันวิจัยแสงชินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีหน้าที่สำคัญในการสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม บุคลากรจึงได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอยู่เสมอ ดังนั้นบุคลากรจำเป็นต้องมีการพัฒนาและคิดค้นบริการใหม่ๆ มาตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ และคิดค้นวิธีการทำงาน กระบวนการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นโดยการสร้างสรรค์

นวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน และมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการให้ดียิ่งขึ้น

4.5.3 ผลการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการรับรู้ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมมีผลต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ผลการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวม ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

โดยปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้มากที่สุด และมีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสน้อยที่สุด สามารถอธิบายได้ว่าการที่บุคลากรรับรู้ถึงความรับผิดชอบภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร การรับรู้ถึงองค์กรว่ามีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม และความเข้าใจถึงบทบาทของตนเองว่ามีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นมีส่วนอย่างมากในการสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสมากที่สุด และมีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด สามารถอธิบายได้ว่าการที่บุคลากรมีความพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ เรื่องที่ตนเองมีความสามารถ มีความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเอง และความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเอง รวมทั้งการให้บริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ผู้อื่นพึงเสมอ จะมีส่วนอย่างมากในการสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการแสวงหาโอกาส

นอกจากนี้ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกไม่มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สามารถอธิบายได้ว่า ไม่ว่าบุคลากรจะรู้สึกอย่างไรต่อองค์กร ความรู้สึกดังกล่าวจะไม่เป็นผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร

จากการวิเคราะห์โดยภาพรวมพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากร พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิด

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Terje Slatten (2011) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและผลของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะนำไปสู่พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยเริ่มจากการที่ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาวัฒนธรรม การให้ความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการรับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่างๆ และการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆ การใช้เวลา ความชัดเจนของวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนเพื่อบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามจุดมุ่งหมายขององค์กรผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมย่อมให้ความสำคัญต่อแนวคิดด้านการพัฒนาคุณภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทำให้เกิดการเรียนรู้ฝังลึกในตัวตน ซึ่งการศึกษาของ Anderson and West (1998) ได้กล่าวว่าความมีอิสระทางความคิด การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ การที่ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่ รวมทั้งผลักดันให้บุคลากรที่ชำนาญทางความคิด การมีส่วนร่วมในการระดมสมองให้เกิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การวิจัยและการพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมขึ้นมา สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในสถานที่ทำงานของ สิทธิชัย วรรณวงศ์ (2544) พบว่ากระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เช่นการให้ความสำคัญต่อบุคลากรมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น โดยเสนอว่าหากส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการสนับสนุนต่างๆ จะส่งผลให้บุคลากรนำเสนองานที่มีความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น โดยบุคลากรจะสามารถรับรู้มองเห็นถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพในอนาคต มีการแสดงทัศนคติที่เป็นบวกต่อการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเป็นความผูกพัน โดยการแสดงออกทางความผูกพันพนักงานจะมีความคิดที่พยายามคิดค้นปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานในงานของตนเองอยู่เสมอ นอกจากนี้ Macey and Scheider (2008) ทำการศึกษาการรับรู้ถึงเจือจางของงานและเจือจางขององค์กร โดยพบว่าการรับรู้จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมการแสดงออกพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรม Skinner และคณะ (1990) กล่าวว่า การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะการตอบสนองพฤติกรรมใดๆ จะขึ้นอยู่กับความรู้จากสภาพแวดล้อมของตนและความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้นๆ ดังนั้นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้ และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพโดยการรับรู้ด้านบวกนั้นเป็นผลลัพธ์เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองในที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยนำไปสู่การขยายทัศนคติของบุคลากรในด้านการรับรู้ และด้านการกระทำอันเป็นแนวทางที่มีความสัมพันธ์ไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร โดยหากจะแบ่งการรับรู้แบ่งออกเป็นด้านลบ และด้านบวก การรับรู้ด้านลบจะ

จำกัดของบุคคล สามารถแก้ไขได้ด้วยการรับรู้ในด้านบวก โดยใช้กลยุทธ์กระบวนการข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งมีความเป็นไปได้ต่อการรับรู้ที่กว้างขึ้น นอกจากนี้การรับรู้ในด้านบวกยังมีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วย การรับรู้ทางบวกที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการรับรู้เกี่ยวกับองค์กร ผู้บริหาร งานที่รับผิดชอบโดยประสบการณ์ในที่ทำงานแต่ละวัน จะทำให้นุคลากรมีความโน้มเอียงของการประพฤติดน ซึ่งเป็ปฏิบัติการระหว่างบุคคลในที่ทำงานนั้นมีอิทธิพลที่เป็นประโยชน์ต่อการเกิดพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ดังนั้น การอธิบายถึงผลการศึกษามีความสอดคล้องกับทฤษฎี คือความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้โดยกระบวนการเกิดคือ เริ่มต้นจากความผูกพันต่อองค์กร ทางด้านการรับรู้ (Cognitive) บุคลากรมีการรับรู้ถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ เข้าใจถึงบทบาทตนเองว่ามีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร ทราบความคาดหวังขององค์กร คิดว่าองค์กรนี้มีผู้บริหารที่ดี มีจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รับรู้ถึงชื่อเสียงขององค์กรในทางที่ดี เป็นที่ยอมรับในสังคม เข้าใจว่าแผนตนเองจะช่วยเหลือองค์กรอย่างไรให้องค์กรประสบความสำเร็จ นำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรม (Behavior) คือพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร (Innovative Behavior) นั่นเอง



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ข้อได้แก่ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) (2) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) และ (3) เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ในการศึกษาจากประชากรเป้าหมายเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) จำนวน 156 คน เนื่องจากกลุ่มประชากรเป้าหมายมีจำนวนไม่มาก จึงเก็บข้อมูลจากประชากรทุกคนโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 ชุด ข้อมูลซึ่งเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สถิติหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยผลการศึกษสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีระดับผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกร่วมระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้

ด้านความรู้สึกร่วม บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดได้แก่ ด้านปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่าน รองลงมาคือประเด็นความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และประเด็นความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ด้านพฤติกรรม บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับความผูกพันมากที่สุด ได้แก่ ด้านความพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ เรื่องที่ตนเองมีความสามารถ รองลงมาคือ ประเด็นชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด และประเด็นความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเอง

ด้านการรับรู้ บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับความผูกพันมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร รองลงมาคือประเด็นด้านองค์กรมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม และประเด็นความเข้าใจถึงบทบาทมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

5.1.2 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถาบันวิจัยแสง

ซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการแสวงหาโอกาส ส่วนระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากคือ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

ด้านการแสวงหาโอกาส บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสอยู่ในระดับมากที่สุด โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด ได้แก่ ความพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน และความผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้นทำให้ท่านต้องคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาด

ด้านความคิดริเริ่ม บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับมาก โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้นำทางความคิดในการแก้ปัญหา การรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และการเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ด้านผู้นำทางความคิด บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิดอยู่ในระดับมาก โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดใหม่ในการ

พัฒนางานอยู่เสมอ การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามความคิดใหม่ในการพัฒนางานอยู่เสมอ และการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เห็นด้วยกับความคิดของตน

ด้านการประยุกต์ใช้ บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ในระดับมาก โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มาก ได้แก่ การการนำความรู้ที่ได้จากการประชุมวิชาการ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับองค์กร การทดสอบผลที่เกิดจากการนำความรู้จากการประชุมวิชาการมาปรับใช้ในองค์กรอยู่เสมอ และการนำความรู้จากการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมมีผลต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการแสวงหาโอกาสด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้
ซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดแสดงดังนี้

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมมีผลต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมของบุคลากร พบว่าตัวแปรด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีจำนวน 2 ตัวแปรได้แก่ ตัวแปรด้านการรับรู้ซึ่งมีผลกระทบมากที่สุด (ผลกระทบเท่ากับ 0.515) และตัวแปรด้านพฤติกรรม (ผลกระทบเท่ากับ 0.370) ตามลำดับ

นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ผลกระทบตัวแปรย่อยของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อตัวแปรย่อยในปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้ มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส โดยมีผลกระทบเท่ากับ 0.417 และ 0.339 ตามลำดับ

2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรม มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม โดยมีผลกระทบเท่ากับ 0.412 และ 0.381ตามลำดับ

3. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรม มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิด โดยมีผลกระทบเท่ากับ 0.498 และ 0.298ตามลำดับ

4. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรม มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ โดยมีผลกระทบเท่ากับ 0.527 และ 0.246ตามลำดับ

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้มากที่สุด และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ควรให้ความสำคัญด้านการรับรู้แก่บุคลากร โดยส่งเสริมความเข้าใจในด้านภาระหน้าที่ที่บุคลากรได้รับมอบหมายจากองค์กร ด้านองค์กรมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม รวมทั้งสร้างความเข้าใจถึงบทบาทของบุคลากรให้มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เนื่องจากการที่บุคลากรมีการรับรู้ถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยบุคลากรสามารถรับรู้ถึงความคาดหวังขององค์กร เข้าใจถึงบทบาทของตนเองว่ามีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร หรืองานนั้นๆช่วยเพิ่มคุณค่าใดแก่องค์กร รวมไปถึงรับรู้ว่าองค์กรนี้มีนโยบายที่ดี มีจริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม รับรู้ถึงชื่อเสียงขององค์กรในทางที่ดี เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และ ด้านการประยุกต์ใช้ แสดงว่า บุคลากรรับรู้ถึงนโยบาย ภาระหน้าที่ของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนและภาระหน้าที่งานของตนเอง และแสดงพฤติกรรมโดยการปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร โดยไม่แสดงออกซึ่งความรู้สึกว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย จึงแสดงออกเฉพาะการรับรู้และพฤติกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ควรให้ความสำคัญในความชัดเจนของทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยความชัดเจนเป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างสอดคล้อง

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสมากที่สุด และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ควรให้ความสำคัญด้านพฤติกรรมแก่บุคลากร โดยหาวิธีการสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากรที่มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เพราะจะทำให้บุคลากรเกิดการแสวงหาโอกาส มีความคิดริเริ่ม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ซึ่งแสดงถึงบุคลากรเป็นผู้นำทางความคิด ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ เรื่องที่ตนเองมีความสามารถ โดยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมยอมให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญต่อแนวคิดด้านการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ บุคลากรสามารถชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด และมีความสนใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเอง อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรรักษาภาพพจน์และมาตรฐานขององค์กรเสมอ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้

5.2.2 ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

เพื่อให้ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กว้างมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นในการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจประเภทอื่นๆ ซึ่งอาจจะมีผลของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

2) ทำการศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรเพิ่มเติม เช่น บรรยากาศในการทำงาน และวัฒนธรรมภายในองค์กร เป็นต้น

3) ทำการศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยจากผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ และความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบมากที่สุดต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรโดยศึกษามุ่งเน้นที่เนื้อหาเชิงลึก ประกอบกับการทบทวนเอกสารงานวิจัยใหม่ๆ เพิ่มเติม เพื่อที่จะได้ขยายนำไปสู่การนำไปปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

4) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับยกย่องและเป็นที่ยอมรับ เป็นต้น และศึกษาปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้

บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น นโยบายขององค์กร ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการทำงานในองค์กร เป็นต้น ซึ่งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนดังกล่าวมีผลกระทบ ต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของบุคลากร (Saks, 2006)





รายการอ้างอิง

รายการอ้างอิง

- เกียรติสุตา ศรีสุข. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัย**. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ครองช้าง.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). **การคิดเชิงสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ : ชัคเชส มีเดีย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จตุพร เลิศหล้า. (2551). **วิธีการดำเนินการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง**. [ออนไลน์]. ได้จาก : www.smsmba.ru.ac.th/index_files/เครือข่ายวิจัย/.../8. บทที่ 3.pdf
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2543). **ความคิดสร้างสรรค์**. เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชา ความคิดสร้างสรรค์. คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐยา สิ้นตระการผล. (2550). **การบริหารจัดการนวัตกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ทวี บุตรสุนทร. (2554). **แนะนำองค์ความรู้ใหม่เน้นนวัตกรรมเพื่อบทบาทพนักงานความคิดสร้างสรรค์**. ASTV ผู้จัดการออนไลน์ (Online) Available [http:// www.astv.com](http://www.astv.com)
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วี อินเตอร์ พรินท์.
- นนทวัฒน์ มะกรุดอินทร์. (2555). **เปรียบเทียบขีดความสามารถในการแข่งขันด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ภายใต้บริบทไทยกลุ่มประเทศ ASEAN**. (Online) Available <http://www.STI.OR.TH>
- ปริญญา ทอสูงเนิน. (2549). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด นครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พัทธนา เสงี่ยมบุญพงศ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พันธ์อาจ ชัยรัตน์. (2547). **บทนำเบื้องต้นของการจัดการนวัตกรรม**. การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

วรรณภา ศรีชัยญรัตน์. (2548). **นวัตกรรมและการพัฒนานวัตกรรมการพยาบาลผู้สูงอายุ.**

ขอนแก่น : ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงพิมพ์คลังนานา.

วีรวิทย์ มาณะศิรินันท์. (2542). **องค์การการคิดและสร้างสรรค์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

สมชื่น นาคพลั้ง และวิริติ โกมุทวิงษ์, (2547). **ความมุ่งมั่น ผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี บริษัทอิวเวลต์ – แพลกการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด.** ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2555). **นโยบายและแผนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ.2555-พ.ศ.2564 :** กรุงเทพฯ.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2555). **ความหมายของนวัตกรรม.**

(Online) Available <http://www.nia.or.th>

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). (2554). **รายงานประจำปี 2554: นครราชสีมา สมบูรณ์การพิมพ์.**

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). (2554). **รวมข่าวและการเคลื่อนไหวของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) : (สัมภาษณ์พิเศษ) “ศาสตราจารย์ น.ท. ดร. สราวุฒิ สุจิตจร” กับพันธกิจ นำ “สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน” ก้าวสู่ AEC. [ออนไลน์].** ได้จาก: <http://www.vcharkarn.com/my/212835/article>.

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). (2555). **จำนวนบุคลากรของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน).** [ออนไลน์]. ได้จาก:

http://www.slri.or.th/th/index.php?option=com_content&view=category&id=266&Itemid

สิทธิชัย วรรณวงศ์. (2544). **การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในสถานที่ทำงาน กรณีศึกษานิสิตปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร.

อารี พันธุ์ณี. (2543). **ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร. ต้นอ้อแกรมมี.

Adam s, C. E. (1994). **Innovative behavior in nurse excrusive.** Nursing Management.

Albrecht, S. L. (2010). **Handbook of Employee Engagement:** New York.

- Amabile, T. A., Conti, R., Lazenby, J., Coon, H., & Herron, M. (1996). **Assessing the work environment for creativity**. *Academy of Management Journal* 39:1154-1184.
- Anderson, J. C. & West, M. A. (1998). **Measuring climate for work group innovation : Development and validation of the team climate inventory**. *Journal of Organizational Behavior*.
- Alancer, Brimp, F. (1997). **Innovative work environment: The role information technology and system**. *SAM advanced Management Journal*, Vol. 61. No. 3, pp.16-33.
- Bakker, A. B. (2004). **Job demand, job resources and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study**, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25 No. 3 pp. 293-315.
- Betje. (1998). **Technological Change in the Modern Economy : Basic Topics and New Development** Cheltenham.
- Buchanan, B. (1974). **Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Working Organizations**. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 19, pp. 545-553.
- Buckingham, M., Cofman, C. (1999). **Break all the rule : What the World's Greatest Managers Do differently**, *Organizational Development Journal* , Vol. 26 No. 1, pp. 69-78.
- Burk Institute. (2003). **Employee engagement (Online)**. Available.
[http://www.burke.com/eos/prac_Employee Engagement .html](http://www.burke.com/eos/prac_Employee%20Engagement.html).
- Casey Wilson (2010). **The High Cost of Low Engagement. Management Concepts**
[Online]. Available : <http://www.managementconcepts.com>
- Damanpour, F. (2001). **The Dynamics of the Adoption of Product and Process Innovations in Organizations**. *Journal of Management Studies*. Vol. 38, No. 1.
- Development Dimensions International. (2005). **Employee engagement : The key to realizing competitive advantage** (Online). Available : [http://www.ddi.com/pdf/ddi_employee engagement _mg.pdf](http://www.ddi.com/pdf/ddi_employee_engagement_mg.pdf)
- Drucker, P. F. (1985). **The Discipline of innovation**. *Harvard Business Review*. Vol. 68, No. 4.
- Drucker, P. F. (1993). **Post-Capitalist Society**. NY : Butterworth Heineman.
- Dept of Trade and Industry. (2004). **Succeeding Through Innovation. ,Creating Competitive Advantage Through Innovation : A Guide for Small and Medium Sized Businesses**.
Department of Trade and Industry. London.

- Edward, L. G. (2003). **Increasing and measuring engagement**. [Online]. Available : <http://www.gubmanconsulting.com/wring-increasing.html>
- Evan, W. M. (1966). **Organizational Lag. Human organization**. Vol. 25.
- Freeman, C. and Soete, L. (1997). **The Economics of Industrial Innovation**. 3rd ed. London: Continuum.
- Fleming, J. H., Asplund, J. (2007). **"Where employee engagement happens"**, The Gallup Management Journal.
- Greenberg, J. (2004). **Increasing employee retention through employee engagement** [On-line]. Available: <http://ezinearticle.com/?Increasing-Employee-Though-Employee-Engagement> & id = 10575.
- Gen, M. A. (2010). **The Measurement of Employee engagement with a short Questionnair**. Educational and Psychological Measurement, Vol. 66, No. 5, pp. 701-716.
- Georg, J. M., Zhou, J. (2001). **When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice**. Academy of Management Journal Vol. 44, No. 4, pp. 682-696.
- Guildford, J. P. (1959). **Personality**. New York : McGraw-Hill.
- Guildford, J. P. (1967). **The nature of human intelligence**. New York : McGraw-Hill.
- George, M. J, and Zhou, J. (2001). **When openness to experience and consciousness are related to Creative behavior : An interaction approach**. Journal of Applied Psychology.
- Harter, J. K., Scdmidt, F. L., Keyes, C. L. (2002). **Business-Unit Level relationship between employee satisfaction employee engagement and business outcomes**. Journal of Applied Psychology, Vol. 87, No. 2, pp. 268-279.
- Herkema, S. (2003) **A complex Adaptive Perspective on Learning within Innovation Project**. The Learning Organisation. Vol. 10.
- Hewitt Associates. (2003). **Overview**(Online). Available: <http://was4.hewitt.com/Hewitt/about/overview/index.htm>
- Hewitt Associates. (2004). **Best employers in Canada** [Online]. Available: <http://www.hrpro.org/files/Studyfinding.pdf>
- International Survey Research. (2004). **Engaged employees drive the bottom line. (Online)**. Available : [http://www.isrinsight.com/pdf/solutions/Engagement BrochureFinalUS.pdf](http://www.isrinsight.com/pdf/solutions/Engagement%20BrochureFinalUS.pdf)

- Institute for Employee Studies. (2004). **The drivers of employee engagement (Online)**. Available : <http://www.employment-studies.co.uk/summary.php?id=408>
- Kleysen R. F., and Street, C. T. (2001). **Toward a multi-dimensional measure of individual Innovative Behavior**. Journal of Intellectual Capital 2.
- Lemon, M., Sahota, P. S. (2004). **Organizational Culture as a knowledge Repository for Increased Innovation Capacity**. Technovation 24, pp 483-498.
- Leigh Rivenbark. (2010). **Tools of Engagement**. Employee Relations .Special Report : HR Magazine February 2010.
- Luthans, F., Peterson, S. J. (2002). **Employee engagement and manager self-efficacy : implications for managerial effectiveness and development**. Journal of Management Development, Vol. 21, No. 5, pp. 376-387.
- Macey W. H., Schneider, B. (2008). **The Meaning of the employee engagement** ,Industrial and Organizational Psychology, Vol. 1, No. 1, pp. 3-30.
- Mary Welch. (2011). **The evaluation of employee engagement concept : communication implication**. International Journal of Corporate Communications. Vol. 16, No. 4, pp. 328-346.
- Marsick, V. J., Watkins K. E. (2001). **Informal and incidental learning**. New Direction for Adult and Continuing Education no. 89. [Online]. Available <http://www.wau.nl/psf/en/workshops/Informal%20learning.pdf>
- Martins, E. C., Terblanche, F. (2003). **Building organizational culture that stimulates creativity and innovation**. European Journal of Innovation Management, pp 64-74.
- Malash, C. (2001). **Job Burnout**, Annual Review of Psychology, Vol. 52, pp. 397-422.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1990). **The Measurement and Antecedents of Affective , Continuance and normative Commitment to the Organization**, Journal of Occupational. Psychology. 63 (June). Administrative Science Quarterly.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steer, R. M. (1982). **Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment ,Absenteeism, and Turnover**. New York : Academic Press Inc.
- Nadeem Ahmed. (2012). **An Exploration of Predictors of Organizational Citizenship Behaviour and its Significant Link to Employee Engagement**. International Journal of Business, Humanities and Technology Vol. 2, No. 4; June 2012.

- National Endowment for Science, Technology and Arts : NESTA (2009). **Everyday innovation How to enhance innovative working in employees and organizations**. [On-line]. Available:
http://www.nesta.org.uk/publications/reports/assets/features/everyday_innovation_how_to_enhance_innovative_working_in_employees_and_organisations
- Nicholas Nicoli. (2012). **Creative Management, Technology and BBC**. [Online]. Available :
<http://www.irma-international.org/viewtitle/51995/>
- Padmakumar. (2011). **The role of employee engagement in work-related outcomes**. Interdisciplinary Journal of Research in Business . Vol. 1, Issue. 3, March 2011 (pp.47-61).
- Perez-Bustamante, G. (1999). **Knowledge Management in Agile Innovation Organization**. Journal of Knowledge Management. Vol. 3, No. 1, pp. 6-17.
- Porter, L. W. (1973). **Organizational commitment job satisfaction and turnover among psychiatric technicians**. Journal of Applied Psychology. No. 16.
- Right Management. (2009). **Employee Engagement Maximizing Organizational Performance**. [Online]. Available: www.right.com
- Robinson, D.(2004). **The drivers of Employee Engagement**, Journal of Applied Psychology, Vol. 86, pp. 125-136.
- Rogers, E. M. (1995). **Diffusion of Innovation**. 4 th ed. NY : The free Press
- Saks, A. M. (2006). **Antecedents and Consequences of employee engagement**. Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, No.7.
- Santana, J. (2005). **Fully engaging your top talent. Part I** [Online]. Available: <http://search.mywebsearch.com/mywebsearch/Ajmain.jhtml?st=bar&ptnrS=ZNxdm119YYTH&searchfor=employee+engagement>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2010). **Defining and Measuring work engagement : bringing clarity to the concept**. A Handbook of Essential Theory and Research, Psychology Press, New York.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt., Richard N. Osborn. (2005). **Organizational Behavior**. 8th ed. New York : John Wiley and Sons , Inc.
- Schilling, M. A. (2008). **Strategic Management of Technological Innovation**. New York : McGraw-Hill Education.

- Smits, R. (2002). **Innovation studies in the 21 th century : Questions from user's Perspective.** Technological Forecasting and Social Change. Vol. 69.
- Steers, R. M. (1977). **Antecedents and outcomes of organization commitment to the organization.** Administrative Science Quarterly. Vol. 22, No. 1.
- Skinner, E. A., Wellborn, J. G., & Connell, J. P. (1990). **What it takes to do well in school and whether I've got it : A process model of perceived control and children's engagement and achievement in school.** Journal of Educational Psychology, 82, 22 – 32.
- The Gallup Organization. (2003). **Understanding employee engagement (Online).** Available: <http://www.frequentlyasked.info/articles/?q=node/88&menr>
- The Gallup Organization. (2011). **เปลี่ยนทัศนคติพนักงานให้ “รัก” และ “ผูกพัน” องค์กร. อ้างถึงในผู้จัดการ (2554). (ออนไลน์) ได้จาก** <http://www.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews.aspx?NewsID=9540000041417>
- Terje Slatten. (2011). **Antecedents and effects of engaged frontline employees A study from the hospitality industry.** Journal of Managing Service Quality Vol. 21, No. 1, 2011, pp. 88-107.
- Torrence, E. P. (1964). **Guiding creative talent.** New Jersey :Prentice Hall.
- Truss, C. (2006). **Employee Attitudes and Engagement,** Chartered Institute of Personnel and Development, London.
- Tower Perrin. (2003). **Working today: Understanding what drives employee engagement** [Online]. Available: http://www.towerperrin.com/hrservices/webcachel/tower/United_
- Tushman, M. L. and Nadler, D. (1986). **Organization for Innovation.** California Management Review. Vol. 28, No. 3.
- Utterback, J. M. (1994). **Radical innovation and corporate regeneration.** Research Technology Management. Vol. 37, No. 4.
- Utterback, J. M. (2004). **The dynamics of Innovation.** Educause Review. Vol. 39, No. 1.
- William G. Castellano. (2001). **A new Framework of Employee Engagement.** [Online]. Available:http://www.chrs.rutgers.edu/pub_documents/EmployeeEngagementWhitePaper
Final



ภาคผนวก

หมายเลขแบบสอบถาม เลขที่

--	--	--



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ ในหลักสูตรการจัดการ
มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรและระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโคร
ตรอน (องค์การมหาชน)

ผู้วิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของท่านอย่าง
เป็นอิสระและเป็นจริงที่สุด และข้อมูลดังกล่าวจะถูกเก็บเป็นความลับทุกประการ โดยจะมีการ
วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในเชิงวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การ
มหาชน)

ตอนที่ 3 พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การ
มหาชน)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

คำนิยามศัพท์

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หมายถึง ทศคติทางบวกของบุคลากรที่มีต่อ
องค์กรบุคลากรมีความเชื่อมั่นความศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพัน และเข้าร่วมกับองค์กรพร้อม
ตกงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น เป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถ และทำงาน

อยู่ในองค์กรแม้องค์กรจะอยู่ในภาวะที่ย่ำแย่ เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤตนั้นไปได้ซึ่งมี 3 องค์ประกอบคือ การรับรู้เกี่ยวกับองค์กรในทางที่ดี (Cognitive) มีอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (Affective) และการแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ดี (Behavior) ต่อองค์กรด้วย (International Survey Research, 2004)

2. พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วยการค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการชี้นำสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน มีการคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในงาน มีการนำแนวคิดมาทดลองใช้ มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวความคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมให้ร่วมงานอื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ (Kleysen and Street, 2001)

หลังจากกรอกแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งแบบสอบถามคืนให้ผู้วิจัย โดยท่านสามารถส่งแบบสอบถามได้ที่ คุณอภิรดี เครือจีนเต็ง เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ และกรุณาส่งคืนแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน 2555 ถึง วันที่ 22 พฤศจิกายน 2555

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพรทิพย์ ไชยฤกษ์

นักศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ หญิง ☐ ชาย

2. อายุ ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30ปี ☐ 31-40 ปี
☐ 41-50ปี ☐ 51ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ☐ อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส
☐ หย่าร้าง/หม้าย ☐ อื่นๆ(โปรดระบุ).....

5. ฝ่าย/สำนัก ☐ สำนักงานอำนวยการ
☐ ฝ่ายเทคโนโลยีเครื่องเร่งอนุภาค
☐ ฝ่ายสถานีวิจัย
☐ ฝ่ายเทคนิคและวิศวกรรม
☐ ฝ่ายบริหารทั่วไป
☐ ตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

โปรดแสดงระดับการปฏิบัติการของท่านที่มีต่อองค์กร โดยทำเครื่องหมาย✓ ภายในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับปฏิบัติการมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับปฏิบัติการมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับปฏิบัติการปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับปฏิบัติการน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด |

รายละเอียดองค์ประกอบของความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
ด้านการรับรู้					
1.องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม					
2.ท่านมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร					
3.ท่านเข้าใจถึงบทบาทของตนเองว่ามีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร					
4.องค์กรของท่านมีการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน					
5.องค์กรของท่านมีแนวทางส่งเสริมพัฒนาในการปฏิบัติงาน					
6.องค์กรของท่านมีผู้บริหารที่ดี มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม					

รายละเอียดองค์ประกอบของความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
ด้านความรู้สึก					
7.ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					
8.ท่านมีความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร					
9.ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถมากกว่าความคาดหวังเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
11.ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย					
12.ท่านมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กร					
13.ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
ด้านพฤติกรรม					
14.ท่านมักจะพูดชื่นชมยกย่ององค์กรให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าร่วมงานด้วย					
15.ท่านมักจะยกย่ององค์กร รวมทั้งการให้บริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
16.ท่านมักจะชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด					
17.ท่านพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆเรื่องที่ตนเองมีความสามารถ					
18.ท่านสนใจที่จะทำสิ่งอื่นๆที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเอง					
19.ท่านสามารถเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน					

รายละเอียดองค์ประกอบของความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
ด้านพฤติกรรม (ต่อ)					
20.ท่านต้องการยกระดับงาน ทีมงาน และองค์กร อย่างต่อเนื่อง					
21.ท่านรักษาภาพพจน์และมาตรฐานขององค์กร เสมอ					

ตอนที่ 3 พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

โปรดแสดงระดับปฏิบัติการของท่านที่มีต่อองค์กร โดยทำเครื่องหมาย✓ ภายในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับปฏิบัติการมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับปฏิบัติการมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับปฏิบัติการปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับปฏิบัติการน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด |

รายละเอียดองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
ด้านการแสวงหาโอกาส					
22.ท่านเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน					
23.ท่านพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุง วิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น					
24.ความผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้นทำให้ท่านต้องคิดค้นสิ่ง ใหม่ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาด					

รายละเอียดองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
25.ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นและสิ่งที่ควรจะเป็นทำให้ท่านต้องคิดสิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาการทำงาน					
26.การเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างองค์กร ทำให้ท่านต้องคิดสิ่งใหม่ๆ					
27.การปรับเปลี่ยนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้ท่านต้องคิดสิ่งใหม่ๆ					
ด้านความคิดริเริ่ม					
28.ท่านรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
ด้านความคิดริเริ่ม(ต่อ)					
29.ท่านรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานอยู่เสมอ					
30.ท่านได้วิเคราะห์งานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อพัฒนาวิธีการทำงาน					
31.ท่านมักจะเป็นผู้นำทางความคิดในการแก้ไขปัญหา					
32.ท่านมักจะเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
ด้านผู้นำทางความคิด					
33.ท่านมักคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆในการทำงาน					
34.ท่านแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนางานในการประชุมขององค์กรเสมอ					
35.ท่านนำเสนอสิ่งใหม่ๆต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เห็นด้วยกับความคิดของตน					
36.ความคิดในการพัฒนาองค์กรของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร					

รายละเอียดองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
37.ท่านสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามความคิดใหม่ในการพัฒนางานอยู่เสมอ					
38.ท่านสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดใหม่ในการพัฒนางานอยู่เสมอ					
ด้านการประยุกต์ใช้					
39.ท่านนำความรู้ที่ได้จากการประชุมวิชาการ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับองค์กร					
40.ท่านทดสอบผลที่เกิดจากการนำความรู้จากการประชุมวิชาการมาปรับใช้ในองค์กรอยู่เสมอ					
ด้านการประยุกต์ใช้ (ต่อ)					
41.ท่านนำความรู้จากผลสรุปงานวิจัยมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับองค์กรอยู่เสมอ					
42.ท่านทดสอบผลที่เกิดจากการนำความรู้จากงานวิจัยมาปรับใช้ในองค์กรอยู่เสมอ					
43.ท่านนำความรู้จากการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ประวัติผู้เขียน

นางสาวพรทิพย์ ไชยฤกษ์ เกิดเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2531 เริ่มการศึกษาระดับประถมศึกษาที่โรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่โรงเรียนสุรนารีวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายแผนวิชา ภาษาอังกฤษ- ภาษาฝรั่งเศส ที่โรงเรียนสุรนารีวิทยา จังหวัดนครราชสีมา และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ- การจัดการอุตสาหกรรม เกียรตินิยมอันดับสอง จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จังหวัดนครราชสีมา

ปีการศึกษา 2554 เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขา วิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ขณะกำลังศึกษาระดับปริญญาโท ได้รับทุนศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

