

การมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัย
แสงซินโครตรอน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

**Participation and Organizational Commitment of Employees at Synchrotron
Light Research Institute**

เต็มศักดิ์ สุวรรณศักดิ์ (Termsak Suwansak)¹, ศิริภัสสรณ์ วงศ์ทองดี (Sirapatsorn Wongthongdee)²

โยธิน เปรมปราณีรัชต์ (Yothin Prempraneerach)³ และเขมมารี รักษ์ชูชีพ (Khemaree Rugchoochip)⁴

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Asst. Prof. Dr., Lecturer of the Master of Public Administration, Phitsanulok University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Asst. Prof. Dr., Director of the Master of Public Administration, Dhurakij Pundit University

³รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำภาควิชาวิศวกรรมระบบควบคุม คณะวิศวกรรมศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Assoc. Prof. Dr., Lecturer, Department of Control Engineering

Faculty of Engineering, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

⁴ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Asst. Prof. Dr., Faculty of Political Science and Law Burapha University

E-mail : termak.s28@gmail.com

Received: 7 November 2019

Revised: 18 December 2019

Accepted: 26 December 2019

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน และ 3) เพื่อศึกษาผลของการมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อ

เดิมศักดิ์ สุวรรณศักดิ์ และคณะ

องค์การต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณคือพนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน จำนวน 229 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพคือผู้บริหารระดับสูงของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

ผลการศึกษาพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนอยู่ในระดับมีส่วนร่วมมาก 2) พนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก 3) ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน คือ ความผูกพันต่อองค์การ ในขณะที่ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ, ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน

Abstract

The research on participation and organizational commitment of employees at Synchrotron Light Research Institute aimed 1) to study on the work participation of employees at Synchrotron Light Research Institute; 2) to study on the organizational commitment of employees at Synchrotron Light Research Institute; and 3) to study on the results of work participation and the organizational commitment toward the employees achievement at Synchrotron Light Research Institute.

This research was the Mixed-Method research between the Quantitative and Qualitative research. The populations in this study were the employees of Synchrotron Light Research Institute. Samples used in the Quantitative research were 229 employees of Synchrotron Light Research Institute where samples used in the Qualitative research were 5 of top executives' management of Synchrotron Light Research Institute. The research instruments were the questionnaire and the interview questions. Statistics applied for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, correlation coefficient, and multiple regression analysis.

It was found from the study results that 1) work participation of employees at Synchrotron Light Research Institute was at high level; 2) employees at Synchrotron Light Research Institute had high level of organizational commitment; and 3) work achievement of employees at Synchrotron Light Research Institute was found at high level. The factor affected on work achievement of employees at Synchrotron Light Research Institute was the organizational commitment where as the factor of work participation had no effect on the achievement in operation.

Keywords : Participation, Organizational commitment, Synchrotron Light Research Institute

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารก่อให้เกิดกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้โลกปัจจุบัน มีความเชื่อมโยงถึงกันเป็นระบบเดียวกันทั้งโลก กล่าวคือ ทุกภาคส่วนของสังคมโลกมีลักษณะเชื่อมโยงกันมากขึ้น ทั้งระบบการเมือง ระบบเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ไม่มีองค์กรใด หรือประเทศใดบนโลกใบนี้ที่สามารถแยกอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้โดยลำพัง องค์กรต่าง ๆ จึงตกอยู่ภายใต้แรงกดดันให้จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงานต่าง ๆ ให้มีมาตรฐานในระดับสากล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ นอกจากนี้ ยังถูกกดดันให้ต้องเรียนรู้การทำงานร่วมกัน และแข่งขันกันบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรมของกันและกันอีกด้วย (ทวีศักดิ์ สุททวาทิน, 2558)

หากองค์กรต้องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันนั้นจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการลงทุนในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะช่วยเพิ่มสมรรถนะหรือขีดความสามารถขององค์กร ซึ่งหมายถึงการออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถ ทักษะ และมีความรักและผูกพันในองค์กร (นิสดาร์ก เวชยานนท์, 2551) ดังนั้น องค์กรจึงต้องพยายามทำให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มใจ และสิ่งที้องค์การต้องให้ความสำคัญคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิต ดังที่ Elton Mayo (กัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล, 2550) ได้ศึกษาและทดสอบเกี่ยวกับเรื่องบุคคล พบว่า บุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานจึงต้องให้ความสนใจให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2557) รวมทั้งการทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพราะเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแล้วจะแสดงออก

เดิมศักดิ์ สุวรรณศักดิ์ และคณะ

ในรูปของความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อทำงานให้กับองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร (Steers, R. M., 1977) ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ว่าส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ในระดับใด

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) เป็นองค์การมหาชนตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน ประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2551 มีสถานะเป็นหน่วยงานของรัฐและเป็นนิติบุคคล ปัจจุบันเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีพันธกิจหลักในการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับแสงซินโครตรอน การใช้ประโยชน์จากแสงซินโครตรอน การส่งเสริมการถ่ายทอดและการเรียนรู้เทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอน นอกจากนี้ ยังมีการสร้างสรรค์งานวิจัยที่เกื้อกูลต่อภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเพื่อช่วยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

“เครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน” เป็นเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ขนาดใหญ่ ที่มีความซับซ้อนทางเทคโนโลยีวิศวกรรม เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี “แสง” จากเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนมีประโยชน์ต่อการวิเคราะห์วิจัยเชิงลึกทางวิทยาศาสตร์ของวัตถุต่าง ๆ ในระดับอะตอมและโมเลกุล อีกทั้งยังสามารถช่วยเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ และมูลค่าเศรษฐกิจได้อีกด้วย เครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนของสถาบันฯ ได้รับบริจาคจากกลุ่มบริษัท ซอร์เทค ประเทศญี่ปุ่น เมื่อปี พ.ศ. 2538 นักวิทยาศาสตร์และวิศวกรไทยดำเนินการประกอบ ติดตั้ง ออกแบบและพัฒนาส่วนของวงกักเก็บอิเล็กตรอนให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น ปรับปรุงคุณภาพความเข้มของแสง ช่วงพลังงาน และเทคนิคการวิเคราะห์วิจัย ให้ครอบคลุมการวิจัยได้หลากหลายสาขา นำระบบคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยมาใช้ในการควบคุมเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน ติดตั้งระบบลำเลียงแสงและสถานีทดลอง ปัจจุบัน สถาบันฯ มีระบบลำเลียงแสงทั้งหมด 12 ระบบลำเลียงแสง และสถานีทดลอง 14 สถานี เปิดให้บริการแก่นักวิจัย หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ตลอด 24 ชั่วโมงทุกวันตลอดสัปดาห์ เป็นเวลา 9 เดือนต่อปี มุ่งองค์ความรู้ที่เกิดจากงานวิจัยและพัฒนาด้านแสงซินโครตรอนเป็นจำนวนมาก ซึ่งถูกถ่ายทอดให้แก่ผู้ใช้บริการ มีการเผยแพร่และใช้ประโยชน์ผ่านช่องทางความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในกลุ่มอาเซียน และยังคงมุ่งพัฒนาศักยภาพทั้งด้านของเทคโนโลยีแสงซินโครตรอน และด้านบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพร้อมในการขยายฐานการให้บริการไปสู่ภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมของไทย ให้มีความหลากหลายสาขาและตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่าจะ “เป็นที่หนึ่งในอาเซียนด้านแสงซินโครตรอน เพื่อสนับสนุนประเทศในการพัฒนาด้านอาหาร การเกษตรและอุตสาหกรรม เป็นเวลา 10 ปี” ผลการดำเนินงานของสถาบันฯ มีความโดดเด่นและได้รับรางวัลแห่งความสำเร็จอย่างต่อเนื่องจากหลายแหล่งทั้งในระดับประเทศและระดับ

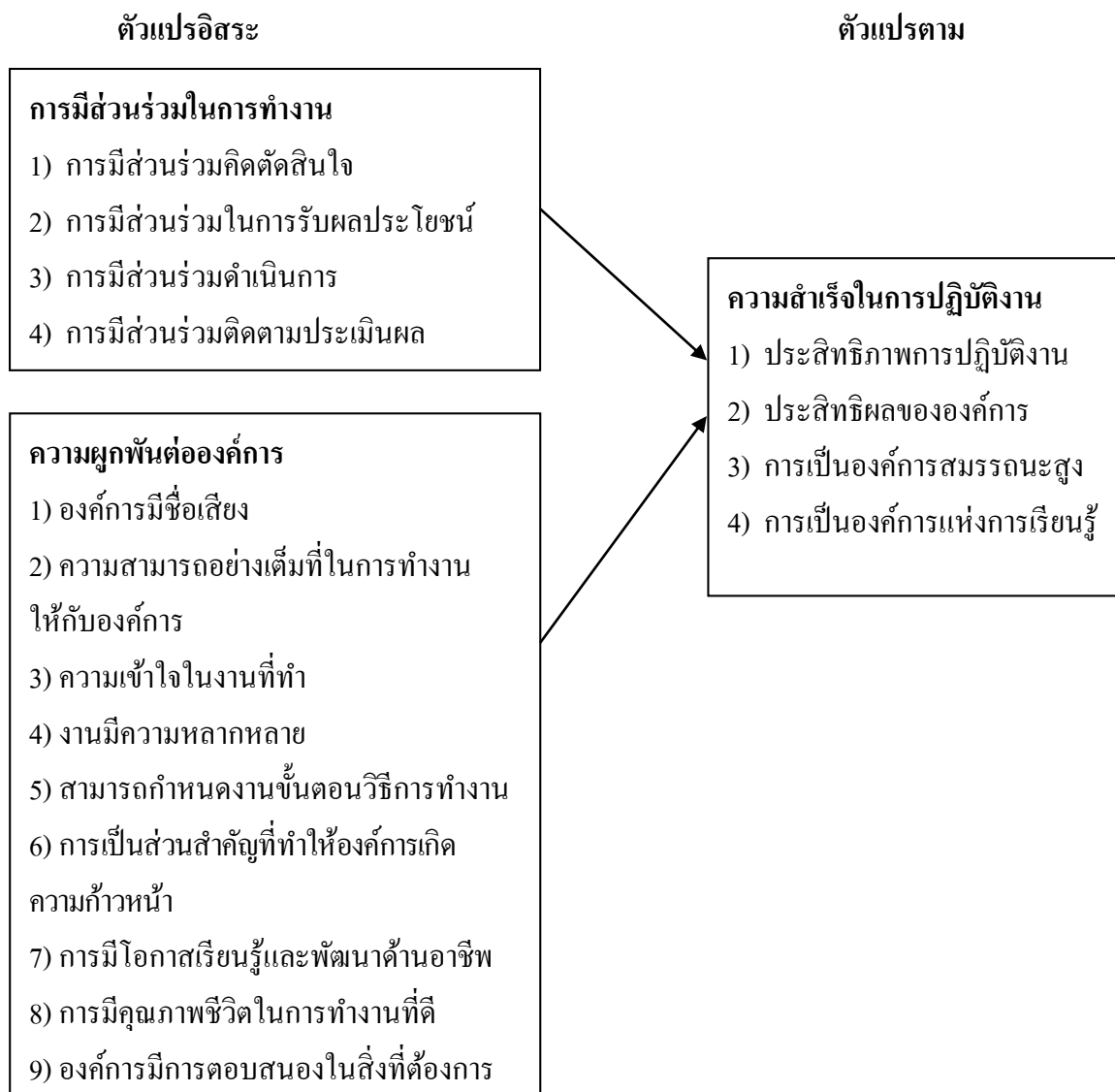
นานาชาติ เช่น รางวัล Stevie International Business Awards, Asia-Pacific Stevie Awards รางวัลเลิศรัฐ จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และรางวัลเกียรติยศ จากมูลนิธิเพื่อสังคมไทย (แสงชินโครตรอนสำหรับนักวิชาการ, ม.ป.ป., ออนไลน์)

การจูงใจซึ่งทำให้คณะผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าในกระบวนการบริหารงานของสถาบันฯ ประเด็นการเปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ประกอบกับจากการสอบถามเรื่องสถิติการลาออกจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารของสถาบันฯ พบว่าอัตราการลาออกเป็นศูนย์ หมายถึงสถาบันฯ สามารถธำรงรักษาบุคลากรซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในระดับสูง อาจกล่าวได้ว่าเป็นแหล่งรวมของผู้มีสมรรถนะสูง (Talented People) ทั้งนักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร และบุคลากรสายงานอื่น ๆ ที่ได้เข้ามาทำงานร่วมกัน ณ สถาบันแห่งนี้ ซึ่งทุกคนได้ร่วมกันผลักดันและสร้างผลงานจนประสบความสำเร็จได้รับรางวัลและการยอมรับจากสังคมทั้งในประเทศและนานาชาติเป็นที่ประจักษ์มาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยแสงชินโครตรอน
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยแสงชินโครตรอน
3. เพื่อศึกษาผลของการมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัยแสงชินโครตรอน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้ใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ “Quantitative Research)” และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ร่วมกัน ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยและรายละเอียด ดังนี้

การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นบุคลากรของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือพนักงานประจำ และพนักงานจ้างเหมาปฏิบัติการ/ พนักงานจ้างเหมาบริการ ของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน จำนวน 157 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างที่ไม่ใช่ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก(Key informants) ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ กลุ่มผู้บริหารสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) โดยใช้การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) จำนวน 3 ครั้ง

ผลและการอภิปรายผล

การศึกษามีส่วนร่วมในการทำงาน จำแนกออกเป็น 4 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น
การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอ	2.61	0.82	มาก
การมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ	2.61	0.80	มาก
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ	3.00	0.75	มาก
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ขององค์กร	2.18	0.80	น้อย
รวม	2.59	0.64	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ย 2.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 และระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

เดิมศักดิ์ สุวรรณศักดิ์ และคณะ

ขององค์การที่มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย โดยด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ มีคะแนนเฉลี่ย 2.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 2.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ขององค์การ มีคะแนนเฉลี่ย 2.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การจำแนกออกเป็น 9 ด้าน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน	ระดับ ความคิดเห็น
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
การเป็นองค์การที่มีชื่อเสียงและความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้	3.37	0.63	มากที่สุด
การมีความพร้อมที่จะเสียสละ มุ่งมั่น ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์การ	3.44	0.57	มากที่สุด
การมีความเข้าใจในงานที่ทำเป็นอย่างดี	3.32	0.59	มากที่สุด
การได้ทำงานที่ความหลากหลายและท้าทาย	3.39	0.68	มากที่สุด
การมีความสามารถกำหนดงาน ขึ้นตอน วิธีการทำงานได้อย่างชัดเจน	3.14	0.78	มาก
การเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์การเกิดความก้าวหน้า	2.88	0.73	มาก
การมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาด้านอาชีพ	2.95	0.95	มาก
การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตส่วนตัวที่ดี	2.92	0.68	มาก
การที่องค์การแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม	2.89	0.68	มาก
รวม	3.14	0.45	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.14 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45

โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความพร้อมที่จะเสียสละ มุ่งมั่นตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 รองลงมาคือ ด้านการเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีคะแนนเฉลี่ย 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ด้านการมีความเข้าใจในงานที่ทำเป็นอย่างดีมีคะแนนเฉลี่ย 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 และด้านการได้ทำงานที่ความหลากหลายและท้าทายมีคะแนนเฉลี่ย 3.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 นอกนั้นมี 5 ด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดความก้าวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 2.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78

การศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็น 4 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ส่วน		
	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน	ระดับ
	(Mean)	มาตรฐาน (S.D.)	ความคิดเห็น
ด้านประสิทธิภาพขององค์กร	2.98	0.44	มาก
ด้านประสิทธิผลขององค์กร	3.05	0.37	มาก
ด้านการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	2.99	0.49	มาก
ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.06	0.42	มาก
รวม	3.03	0.35	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 และระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับมาก ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 รองลงมา คือ ด้านประสิทธิผลขององค์กร คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 ด้านประสิทธิภาพของ

เดิมศักดิ์ สุวรรณศักดิ์ และคณะ

องค์การมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 และด้านประสิทธิภาพขององค์การมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของตัวแปร

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติ เพียร์สัน	ค่าพี (p-value)	ระดับ ความสัมพันธ์
สมมติฐานที่ 1 : การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.4065	0.000*	ต่ำ
สมมติฐานที่ 2 : ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.6501	0.000*	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า

สมมติฐานที่ 1 : ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เท่ากับ 0.4065 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมมากขึ้น ค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์การจะเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2 : ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เท่ากับ 0.6501 มีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นปริมาณระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานการมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรพยากรณ์	สัมประสิทธิ์การถดถอย (B)	สถิติที (t)	ค่าพี(p-value)
ค่าคงที่ (a)	1.443	9.678	0.000
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	0.055	1.447	0.150
ความผูกพันต่อองค์กร	0.461	8.467	0.000*
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	0.656		
สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2)	0.430		
สัมประสิทธิ์การตัดสินใจปรับค่า ($\text{adj.}R^2$)	0.423		
สถิติเอฟ (F)	58.185		
ค่าพี (p-value)	0.000*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลลัพธ์ค่าพีเท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ค่าพีมีค่าน้อยกว่า 0.05) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว (ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร) ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือส่งผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรเมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์นอกจากนี้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.430 สามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือส่งผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานและสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ร้อยละ 43.00

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (B) พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ($\text{Beta} = 0.461$) เป็นไปในทิศทางบวก และส่งผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการ

เดิมศักดิ์ สุวรรณศักดิ์ และคณะ

ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($B = 0.055$)

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาซึ่งพบว่าพนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับมีส่วนร่วมมาก โดยเมื่อเรียงลำดับการมีส่วนร่วมรายด้านจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นดังนั้นอาจจะมาจากการที่สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนได้พยายามให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อบุคลากรได้เข้ามาส่วนร่วมแล้วจะทำให้การต่อต้านเกี่ยวกับแนวคิดและการดำเนินงานลดลง รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและลดความตึงเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

จากผลการศึกษาซึ่งพบว่าพนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีความพร้อมที่จะเสียสละ มุ่งมั่นตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กร การได้ทำงานที่ความหลากหลายและท้าทาย การเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ การมีความเข้าใจในงานที่ทำเป็นอย่างดี การมีความสามารถกำหนดงาน ขั้นตอน วิธีการทำงานได้อย่างชัดเจน การมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาด้านอาชีพ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตส่วนตัวที่ดี การที่องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม มี และการเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดความก้าวหน้า สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นดังนี้อาจจะเนื่องมาจากการที่สถาบันแสงซินโครตรอนได้พยายามปลูกฝังบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กรผ่านการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความสามารถ มีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร

จากผลการศึกษาซึ่งพบว่าพนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนมีความคิดเห็นว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับความสำเร็จรายด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านประสิทธิผลขององค์กร ด้านการเป็นองค์กรสรณะสูง และด้านประสิทธิภาพขององค์กร แสดงให้เห็นว่าสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนได้มีความพยายามในการบริหารงานในลักษณะที่ไม่ยึดระบบบังคับบัญชามากเกินไป ทำให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถของตัวบุคลากรเอง กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักในงานและองค์กร ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

จากผลการวิเคราะห์สัมภาระเชิงถดถอยพหุคูณ ซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์การส่งผลทางบวกต่อระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นั่นคือ หากเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้มากขึ้นจะทำให้ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย โดยการกระตุ้นให้บุคลากรให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์การ ให้ยึดถือเป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถทุ่มเทพลังกายพลังใจเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยซึ่งพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนควรสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรทุกระดับให้มีความเข้าใจว่าผลงานของหน่วยงานรวมทั้งการรับผลประโยชน์ขององค์การไม่ว่าจะทางบวกหรือทางลบ ย่อมมีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์การทั้งสิ้น

2. ผลการศึกษาในส่วนของความผูกพันต่อองค์การแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่มีประเด็นเรื่องของการเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้้องค์การเกิดความก้าวหน้าที่มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้นจึงควรสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนตระหนักว่าแม้จะเป็นพนักงานในระดับใดก็ตาม ล้วนมีส่วนในการขับเคลื่อนองค์การ ทำให้้องค์การก้าวหน้า

3. ผลการศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งพบว่าประเด็นองค์การมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด และมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างจากประเด็นอื่น ๆ อย่างชัดเจน ประกอบกับความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดในประเด็นนี้ แสดงให้เห็นว่าสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนยังสามารถพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นมากกว่าปัจจุบันได้อีก รวมทั้งยังสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรเพื่อมาสนับสนุนงานขององค์การได้เพิ่มขึ้น คณะผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนได้เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแสดงความสามารถ โดยอาจจะทำในรูปของโครงการต่าง ๆ ให้บุคลากรทุกระดับสามารถเสนอแนวคิดได้ รวมทั้งจัดให้กิจกรรมหรือโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับเข้าร่วมตามความต้องการได้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยการวิจัยคุณภาพเชิงลึกที่ใช้การสนทนากลุ่ม (Focus group) จากตัวแทนบุคลากรทุกระดับ

เดิมศักดิ์ สุวรรณศักดิ์ และคณะ

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจจะมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานย่อยในสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน หรือเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรในระดับต่าง ๆ

รายการอ้างอิง

กัญญาวิณ์ สุวิทย์วรกุล. (2550). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมคุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิตศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน. (2558). การจัดการสมัยใหม่ในคริสต์ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.

นิศารักษ์ เวชยานนท์. (2551). มิติใหม่ในการบริหาร ทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัท กราฟฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2557). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: Diamond in Business world.

แสงซินโครตรอนสำหรับนักวิชาการ. (ม.ป.ป.). วันที่ค้นข้อมูล 12 มิถุนายน 2561, เข้าถึงได้จาก

<https://www.slri.or.th/th/what-is-synchrotron-light/for-research.html>

Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.