

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 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และการ
วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีระดับความ
ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความรู้สึกรู้สึก 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 มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการ
แสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ โดย ความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้
มากที่สุด ($\beta = 0.527$) และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสน้อย
ที่สุด ($\beta = 0.339$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากร มีผลกระทบต่อมีผลกระทบ
ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสมากที่สุด ($\beta = 0.417$) และมีผลกระทบต่อ
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด ($\beta = 0.246$) สำหรับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความรู้สึกรู้สึกไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านของบุคลากร
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ

ปีการศึกษา 2555

ลายมือชื่อนักศึกษา _____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

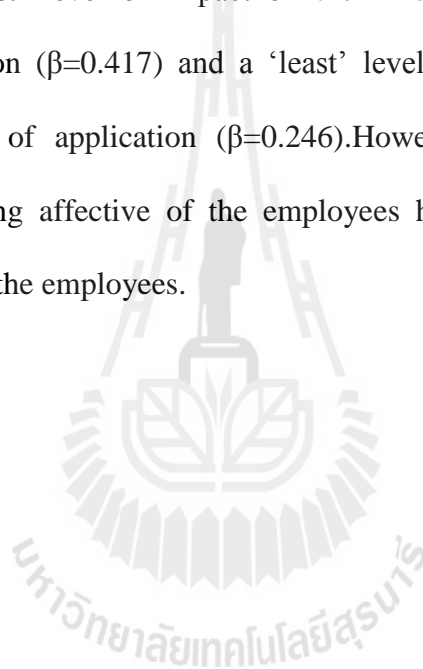
PORNTIP CHAIRERK : EMPLOYEE ENGAGEMENT AND
INNOVATIVE BEHAVIOR OF STAFF MEMBERS AT SYNCHROTRON
LIGHT RESEARCH INSTITUTE (PUBLIC ORGANIZATION). THESIS
ADVISOR : ASSOC. PROF. KWUNKAMOL DONKWA, Ph.D., 135 PP.

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

Student's Signature_____

Academic Year 2012

Advisor's Signature_____