

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ACHIEVEMENT MOTIVATION INFLUENCING EFFICIENCY OF RESEARCHER IN THAILAND INSTITUTE OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL RESEARCH

ผกาทิพย์ บัวพงษ์¹ และ กฤษดา เชียงวัฒนะสุข²

Pakarhip Buapong¹ and Krisada Chienwattanasook²

Received February 11, 2021 & Retrieved March 18, 2021 & Accepted March 31, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญวิจัย นักวิจัยอาวุโส นักวิจัย และนักทดลองวิทยาศาสตร์วิจัย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 213 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมากกว่า .80 ทุกด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า นักวิจัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 -50 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นนักวิจัย มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งด้านเวลา และด้านคุณภาพ สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำหาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพในการทำงาน

¹ บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี e-mail: pakarhip_b@mail.rmutt.ac.th

Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Lecturer in Management Program, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.



ABSTRACT

This study aimed at studying the level of perceived organizational support and achievement motivation influence efficiency of researcher in Thailand institute of scientific and technological research. This research was the quantitative research. The samples of this study was of 213 people from Thailand institute of scientific and technological research. including research experts, senior research officers, research officers, and assistant officers. The survey was used to collect data which the Cronbach's Alpha Coefficient result was higher than 0.80 in all aspects. The data was analyzed by using descriptive statistics such as frequency, percentage, average, deviation, and multiple regression analysis.

The study revealed that most of the samples were male, aged 41-50, with a bachelor degree. Most of the respondents had research positions. They had been working 10 years or more. Their average monthly incomes were 30,001 – 40,000. The hypothesis testing pointed out that perceived organizational support of benefits and welfare influence on working efficiency in time and quality. In accordance with achievement motive, need for goal achievement and need for social acceptance influence on working efficiency in time, quality and quantity aspects statistically at 0.05.

Keywords: Perceived organizational support, Achievement motivation, Efficiency

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ด้วยภารกิจหลักของ วว. คือ การก้าวสู่องค์กรชั้นนำระดับอาเซียนในด้านการวิจัย พัฒนา และบริการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสนองนโยบายรัฐบาล ว่าด้วยการสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาประเทศ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 1 ของรายได้ประชาชาติ และสัดส่วนรัฐต่อเอกชน 30:70 โดยการผลักดันให้เกิดการนำผลงานวิจัยและพัฒนา และงานบริการด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีของ วว. ไปใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ไทย ตลอดจนเร่งดำเนินการจัดทำแผนงานและผลักดันให้เกิดกลไก เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นระบบ สำหรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี และการนำผลงาน ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมไปใช้ได้จริงในเชิงพาณิชย์ และเชิงสังคม ในสาขาที่ วว. มีความชำนาญ สามารถตอบโจทย์ผู้ประกอบการได้อย่างชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และการสนับสนุนนโยบายรัฐบาลว่าด้วยการปรับปรุง และจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิจัยและพัฒนา ด้านนวัตกรรม ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาที่สำคัญในการต่อยอดสู่การใช้เชิงพาณิชย์ของภาคอุตสาหกรรม ให้ความพร้อม ความทันสมัย และกระจายในพื้นที่ต่างๆ โดยมุ่งเน้นความเชี่ยวชาญของ วว. ในสาขาที่มีความชำนาญ เช่น การเกษตรเพื่อชุมชน อาหารสุขภาพ ผลิตภัณฑ์สุขภาพจากสมุนไพรพลังงานทางเลือกและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ทั้งนี้จะต้องมีแนวปฏิบัติในการสร้างทุนทางปัญญา สร้างความร่วมมือระหว่างนักวิจัยและสถาบันการศึกษา หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ ตลอดจนองค์กรต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ วว. ได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 6 กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรม กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน กลุ่มยุทธศาสตร์และจัดการนวัตกรรม กลุ่มบริการอุตสาหกรรม กลุ่มบริหาร และหน่วยงานสังกัดผู้ว่าการ วว. กลุ่มงานที่มีหน้าที่หลักในการดำเนินงานตามภารกิจของ วว. ด้านการวิจัย พัฒนา บริการ ถ่ายทอดเทคโนโลยี และ



นวัตกรรม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ คือ กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรม และกลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มนี้จะมีพนักงานที่ดำรงตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัยอาวุโส นักวิจัย และนักทดลองวิทยาศาสตร์ ที่มีลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ในสายงานวิจัย เช่น การดำเนินการขออนุมัติและจัดทำโครงการวิจัยที่มีความสำคัญและมีผลกระทบสูงในระดับประเทศ ปฏิบัติงานวิจัยที่ใช้ความเชี่ยวชาญขั้นสูงในการสร้างนวัตกรรม การดำเนินงานโครงการที่มีความสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการวิจัยร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งทุกการปฏิบัติงานต้องได้เป็นผลงานที่เป็นตัวชี้วัดลักษณะดังกล่าวในแต่ละปีด้วย ซึ่งทั้งหมดนี้หากนักวิจัยไม่ได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ จากองค์กร ก็ไม่สามารถทำให้เกิดงาน ไม่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (Arpaporn Piriya-phattarakit, 2018)

นอกจากจะมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแล้ว แรงจูงใจก็ถือเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน แรงจูงใจที่จะทำให้อุตสาหกรรมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ แรงจูงใจซึ่งเกิดขึ้นมาจากความต้องการภายในตัวบุคลากรเอง ไม่ใช่แรงกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมภายนอกเพียงอย่างเดียวเรียกแรงกระตุ้นภายในตนเองนี้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need of Achievement) เป็นความปรารถนาที่อยากจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ดีทั้งในด้านการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ ต้องการประสบความสำเร็จ ต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่มีลักษณะท้าทาย McClelland, 1953 (as cited in Krisada Chienwattanasook, 2018)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นมีความสำคัญในการผลักดันในตัวบุคคลในทุกวัยให้สามารถที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้ และถ้าประเทศใดที่มีประชากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่อนข้างสูงแล้วนั้นย่อมจะทำให้ประเทศนั้นเจริญก้าวหน้าได้ เพราะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพากเพียรพยายามที่จะเอาชนะต่ออุปสรรค เพื่อที่จะสามารถบรรลุถึงด้านความสำเร็จตามที่ได้วางเป้าหมายไว้มากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (Mongkol Saiyakul, 2013)

การจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร จะทำให้พนักงานในองค์กรมีความยินดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นหน้าที่หลักที่หนึ่งซึ่งผู้บริหารจะต้องปฏิบัติหน้าที่นี้อย่างมีความรู้ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม (Krisada Chienwattanasook, 2018, p.202)

องค์กรต้องการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์กรให้ยาวนาน เนื่องจากในการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญนั้นต้องใช้เวลาในการฝึกฝนเป็นเวลานาน หากบุคลากรเหล่านั้นออกจากองค์กรไปก็จะต้องเสียเวลาในการฝึกฝนบุคลากรใหม่ที่เข้ามาทดแทน องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการดูแลบุคลากรของตนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มิเช่นนั้นอาจเป็นเหตุให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่มีความสุขในชีวิตการทำงาน และลาออกจากองค์กรเพื่อหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า (Buntam, 2016)

ทั้งนี้องค์กรจะต้องมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจนให้กับพนักงาน ทั้งในเรื่องของงาน บทบาทหน้าที่ ที่พนักงานในองค์กรพึงได้รับ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานอีกด้วย เพื่อให้พนักงานได้มีบทบาทการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ชัดเจน และรวมถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่เป็นอีกปัจจัยหนึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีทัศนคติที่ดีกับงานที่ทำ การที่พนักงานรับรู้ได้ว่าสิ่งที่องค์กรจะให้ตอบแทนต่อการปฏิบัติงานของเขาไม่ว่าจะจะเป็นสิ่งตอบแทนทั้งสิ่งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ล้วนแล้วจะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานพึงพอใจที่จะทำงานต่อไปกับองค์กรในระยะยาวและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป (Sasinan Thiposot and Krisada Chienwattanasook, 2013)

จากความสำคัญข้างต้นจึงเป็นเหตุผลสำคัญที่จะศึกษา เรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เหมาะสม เมื่อบุคลากรสามารถรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรแล้ว จะทำให้มีความมุ่งมั่น และพอใจในงาน เพื่อให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า จะมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้เป็นสิ่งสำคัญ เพราะการรับรู้ย่อมมีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจ ความรู้สึก การนึกคิดต่างๆ ของตัวบุคคล และพฤติกรรมที่ตัวบุคคลนั้นต้องการที่จะแสดงออก (Supani Saritwanich, 2009, p.130)

Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986) ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นความเชื่อของตัวพนักงานว่าองค์กรนั้นได้มองเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงานของตัวพนักงาน องค์กรได้แสดงความห่วงใย ต้องการที่จะให้ตัวพนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งตัวพนักงานเองจะรับรู้สิ่งเหล่านี้ได้จากผลการตอบแทนที่พวกเขาพึงจะได้รับจากการปฏิบัติงานให้กับองค์กร อย่างเช่น การที่ได้รับเงินเดือน หรือผลตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการที่ได้รับในสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น สิ่งที่เอื้ออำนวยความสะดวกในด้านการทำงาน สวัสดิการด้านต่างๆ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น วัฒนธรรมขององค์กรหรือการสร้างค่านิยมที่ส่งเสริมให้กับคนในองค์กรนั้นเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อที่จะให้องค์กรนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และก่อให้เกิดการยอมรับ

ในการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บุคลากรจะถูกประเมินเป็นต้นทุนและผลประโยชน์อยู่เสมอว่า ต้นทุนและผลประโยชน์สมดุลกันหรือไม่ ทำให้พนักงานเองก็มีการประเมินผลประโยชน์กับองค์กรด้วยเช่นกัน ทั้งในด้านต้นทุน เช่น การทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน ความรักและความผูกพันต่อองค์กร และด้าน ผลประโยชน์ เช่น การที่องค์กรเห็นคุณค่าของพนักงานหรือผลงาน การใส่ใจ การดูแลความเป็นอยู่ ผลลัพธ์คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน Homans (1958, pp.597-606) เมื่อพนักงานสามารถรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนแล้ว จะทำให้มีความมุ่งมั่น และพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(Sasinan Thiposot, 2013, p.15)



Krit Thermtiptaveekul and Krisada Chienwattanasook (2019) ได้ทำการศึกษาบุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของช่างเทคนิค และวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดปทุมธานี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่กับองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ในทิศทางเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความพยายามของบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยคาดหวังว่าจะกระทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อพบกับอุปสรรคปัญหาที่จะมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะโดยหาวิธีการที่จะเผชิญกับอุปสรรคนั้นอย่างไม่ย่อท้อ (Waranthiya Chaiyala, 2007, p.39)

Pradee Anannawee (2012, p.131) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีความสำคัญอีกทฤษฎีหนึ่งก็คือ ทฤษฎีที่เน้นเรื่องแรงผลักดัน (Force) ที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคล ซึ่งเรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ของ McClelland (1953, p.256) จากการศึกษาวิจัยของแมคเคลแลนด์ พบว่านักธุรกิจ นักวิทยาศาสตร์ และอาชีพชั้นสูงอื่นๆ ต่างก็มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงกว่าระดับปานกลาง นักธุรกิจที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตนเองนั้นจะไม่เพียงแต่ต้องการทำผลกำไรเพื่อธุรกิจการค้าของตนเท่านั้น แต่กลับต้องการกำไรเพื่อแสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ในทางธุรกิจอีกด้วย และกำไรนั้นเป็นเพียงตัวชี้วัด การดำเนินงานจะเป็นไปได้ด้วยดีเพียงไร แต่ตัวของกำไรเองไม่ใช่เป้าหมายที่สำคัญนัก แมคเคลแลนด์ ได้สรุปว่า ความต้องการที่จะสัมฤทธิ์ผลนั้น มนุษย์จะมีความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว และยังแบ่งความต้องการของมนุษย์นั้นออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการด้านผลสัมฤทธิ์ (Needs for Achievement: n Ach)
2. ความต้องการด้านความรักและความผูกพัน (Needs for Affiliation: n Aff)
3. ความต้องการด้านอำนาจ (Needs for Power: n Power)

Thani Sisot (2017) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่พยากรณ์ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของ พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย

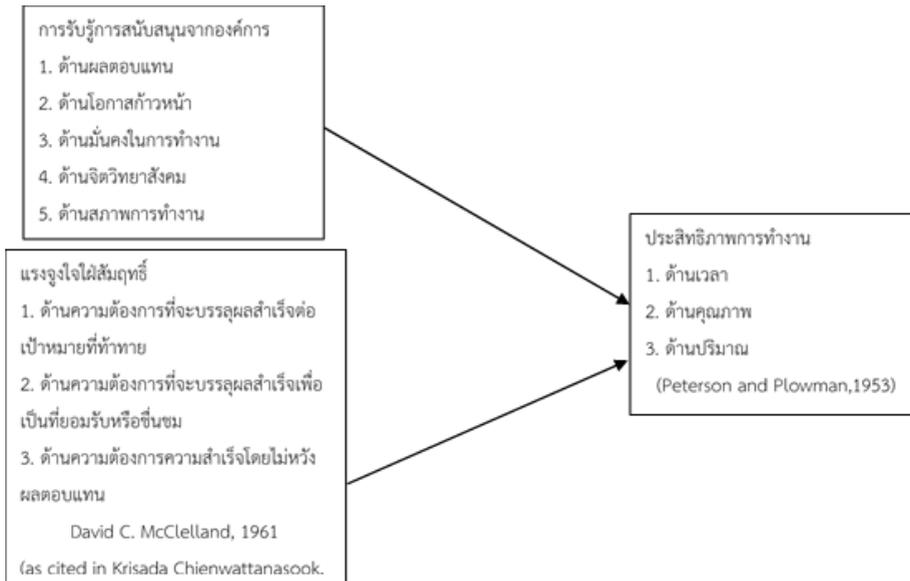
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) ได้นำเสนอถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ดังนี้ 1. ด้านคุณภาพ (Quality) คือ ผลของการปฏิบัติงานมีความครบถ้วนและถูกต้องเป็นที่น่าพึงพอใจ งานที่ได้ต้องมีคุณภาพ ผลงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และก่อให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า 2. ด้านปริมาณ (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัท 3. ด้านเวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

Krisada Chienwattanasook, Ratchnee Kaewmanee, Neeranuch Saisuya and Supassara Kiriga (2018) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความพยายามและทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานของตนอย่างคล่องแคล่ว และสามารถ ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จอย่างรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง มีปริมาณงานที่เหมาะสมตามเวลาที่กำหนด มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐาน



จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 213 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดย ได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support: POS) ของ Eicenberger et al. (1986) แบบสอบถามนี้ได้ถูกปรับปรุง และพัฒนามาจาก ศศิรินทร์ ทิพย์โอสถ (2556) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านโอกาสก้าวหน้า 3) ด้านมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านจิตวิทยาสังคม 5) ด้านสภาพการทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ David I McClelland (1953) แบบสอบถามนี้ได้ถูกปรับปรุง และพัฒนามาจาก นันทวิ อุ่นละมัย (2561) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน 1) ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย 2) ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม 3) ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ (Rating Scale)



ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ Peterson and Plowman (1953) แบบสอบถามนี้ได้ถูกปรับปรุง และพัฒนามาจาก ฌ็อนันท์ ทาค่า (2561) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน 1) ด้านเวลา 2) ด้านคุณภาพ 3) ด้านปริมาณ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ (Rating Scale)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence) มากกว่า .60 จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.984
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.979
ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	.990
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.990

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	115	54.0
หญิง	98	46.0
รวม	213	100.0

2. อายุ



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 - 30 ปี	12	5.6
31 - 40 ปี	44	20.7
41 - 50 ปี	119	55.9
50 ปีขึ้นไป	38	17.8
รวม	213	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	100	46.9
ปริญญาโท	79	37.1
ปริญญาเอก	34	16.0
รวม	213	100.0
4. ตำแหน่งงาน		
นักทดลองวิทยาศาสตร์	75	35.2
นักวิจัย	102	47.9
นักวิจัยอาวุโส	33	15.5
ผู้เชี่ยวชาญวิจัย	3	1.4
รวม	213	100.0
5. ระยะเวลาในการทำงาน		
1 - 2 ปี	8	3.8
3 - 5 ปี	19	8.9
6 - 10 ปี	88	41.3
10 ปีขึ้นไป	98	46.0
รวม	213	100.0
6. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 20,000 บาท	6	2.8
20,001 - 30,000	13	6.1
30,001 - 40,000	72	33.8
40,001 - 50,000	53	24.9
50,000 บาทขึ้นไป	69	32.4
รวม	213	100.0



ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยโดยรวม และรายด้าน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.43	0.60	มากที่สุด	(2)
2. โอกาสก้าวหน้า	4.45	0.59	มากที่สุด	(1)
3. ความมั่นคงในการทำงาน	4.38	0.65	มากที่สุด	(5)
4. จิตวิทยาสังคม	4.41	0.64	มากที่สุด	(4)
5. สภาพการทำงาน	4.42	0.66	มากที่สุด	(3)
ภาพรวม	4.42	0.56	มากที่สุด	

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จ ต่อเป้าหมายที่ทำทหาย	4.39	0.56	มากที่สุด	(1)
2. ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จ เพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม	4.31	0.73	มากที่สุด	(2)
3. ความต้องการความสำเร็จโดยไม่ หวังค่าตอบแทน	4.24	1.24	มากที่สุด	(3)
ภาพรวม	4.32	0.67	มากที่สุด	

ตอนที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. เวลา	4.64	0.53	มากที่สุด	(1)
2. คุณภาพ	4.57	0.57	มากที่สุด	(2)
3. ปริมาณ	4.56	0.60	มากที่สุด	(3)
ภาพรวม	4.59	0.53	มากที่สุด	

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยโดยภาพรวม

การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ	ประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	Std. Error	β		
ค่าคงที่	1.593	0.211		7.538	0.000
1. ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ (x_1)	0.232	0.071	0.263	3.243	0.001*
2. ด้านโอกาสก้าวหน้า (x_2)	0.209	0.082	0.237	2.543	0.012*
3. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน (x_3)	0.113	0.079	0.140	1.424	0.156
4. ด้านจิตวิทยาสังคม (x_4)	0.046	0.102	0.056	0.452	0.651
5. ด้านสภาพการทำงาน (x_5)	0.078	0.070	0.097	1.112	0.268
R = 0.707 R² = 0.500 Adjusted R² = 0.488 SE_{Est} = 0.379 F = 41.339 p = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า $t = 3.243$ และค่า Sig. = .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ .232 สำหรับด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่า $t = 2.543$ และค่า Sig. = .012 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ .209 โดยสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 48.8 (Adjusted R² = 0.488) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.379 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.707

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยโดยภาพรวม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	b	Std. Error	β		
ค่าคงที่	1.731	0.207		8.360	0.000
1. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย (x6)	0.483	0.071	0.508	6.808	0.000*
2. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม (x7)	0.145	0.055	0.199	2.644	0.009*
3. ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน (x8)	0.028	0.025	0.066	1.127	0.261
R = 0.706 R² = 0.498 Adjusted R² = 0.491 SE_{Ect} = 0.378 F = 69.240 p = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย มีค่า $t = 6.808$ และค่า Sig. = .000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ .483 สำหรับด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม มีค่า $t = 2.644$ และค่า Sig. = .009 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ .145 โดยสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 49.8 (Adjusted R² = 0.498) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.378 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.706



สรุปผล และอภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า นักวิจัยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้า ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพิกา สุนทรภักดี (2559) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหาร และเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพบว่า พนักงานขายมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ 1.) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง องค์การแห่งนี้มีสวัสดิการที่ครอบคลุม และเพียงพอให้แก่พนักงาน อาทิ ประกันสังคม ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การตรวจสุขภาพประจำปี การกู้เงิน ทุนการศึกษาสำหรับพนักงานและบุตรพนักงาน เงินและสวัสดิการสำหรับงานแต่งงาน หรือเป็นเจ้าของบ้าน สำหรับพนักงานชายจะมีเงินพิเศษจากการขายเพิ่มเติมจากเงินเดือน และโบนัสประจำปี เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับสูง 2.) ด้านความรู้ และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพสูง จะมีผลการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านอื่นๆ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานด้านบุคคลเกี่ยวกับเส้นทางการเติบโตด้านอาชีพ (Career Path) ไว้อย่างชัดเจนนั้นจะช่วยให้พนักงานมองเห็นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพมากยิ่งขึ้น การมอบหมายงานของหัวหน้างานที่นอกเหนือจากงานประจำ หรือเป็นงานที่มีคุณค่า เปรียบเสมือนการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ ย่อมก่อให้เกิดการรับรู้โอกาสในการเติบโตแก่พนักงาน อีกทั้งการสื่อสารเรื่องความก้าวหน้า และโอกาสในการเรียนรู้การอบรมต่างๆ ระหว่างหัวหน้างานขั้นต้นกับพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ หัวหน้างานต้องมีการพูดคุยกับพนักงานที่มีศักยภาพถึงเรื่องการปรับระดับ โอกาสในการเติบโต เพื่อเป็นการผลักดันให้พนักงานรักษาผลการปฏิบัติงานที่ดีไว้ และรักษาให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีอยู่กับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sythanonxay Xangsayasane (2560) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ทางตรงในเชิงบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ดังนั้น องค์การจึงควรเห็นความสำคัญของการให้การสนับสนุนการทำงานแก่พนักงานทุกระดับ มิใช่เพียงแค่นักวิจัยเพียงกลุ่มเดียว เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็น การแสดงความผูกพันที่องค์กรมีต่อพนักงาน และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณีย์ พิมพ์ทอง (2555) ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ายิ่งพนักงานเป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากเท่าใด ยิ่งส่งผลการคงอยู่กับองค์กรสูง ไปด้วยซึ่งนำมาซึ่งความผูกพันองค์กรในอนาคต

2. จากผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ในด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวดี อุณหะมัย (2561) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน



มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลา เนื่องจากความต้องการในการได้รับมอบหมายภาระงานและปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย แปลกใหม่ การได้รับการชื่นชมยินดี การได้รับการยอมรับจากองค์กรจากสังคม จากเพื่อนร่วมงาน การได้ทำงานเพื่อตอบแทนองค์กร จะช่วยทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ มีคุณค่าต่อองค์กร มีความถูกต้องและแม่นยำ และสามารถเอาไปใช้งานได้ และผลการศึกษายังสอดคล้องกับ สุคาร์ทน์ วีระธรรมธาดา (2557) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จสูงย่อมมีความต้องการแข่งขันกับมาตรฐานการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น และไม่ปรารถนาให้ตนเองประสบกับความล้มเหลวโดยบุคคลเหล่านี้ จะขอการทำงานที่มีความยากปานกลาง เพื่อที่ตนเองจะลงมือทำได้สำเร็จ หรืองานนั้นมีความเสี่ยงปานกลางแต่ยังคงมุ่งมั่นทำงานด้วยความ มานะ บากบั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคจน บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิจัย ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ควรกำหนดเป็นนโยบายให้ผู้บริหารแต่ละหน่วยงาน ส่งเสริมปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีเกณฑ์การพิจารณาจากงานที่ได้ปฏิบัติจริง การพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (pay for performance) องค์กรควรที่จะมีวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

(Human resource management) ในองค์กรที่ดี รวมถึงการสร้าง career path ให้พนักงานได้รู้ถึงการเติบโตในสายงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

2. จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยการใช้เครื่องมือหรือเทคนิค วิธีการใหม่ที่ยังไม่เคยใช้งานมาก่อน การเข้าศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานวิจัย และเป็นการเพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้ นักวิจัยได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ การมอบสิ่งที่เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และเรื่องของการที่องค์กรควรที่จะสนับสนุนให้มีการส่งเสริมการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการศึกษาที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ผู้บริหารควรพิจารณาการมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้กับนักวิจัยตามสายงาน ควรกำหนดเป้าหมายงานที่มีความชัดเจน และการกำหนดแนวทางการประเมินผลงานที่ชัดเจน มีสถานที่ทำงานที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับนักวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ผู้บริหารองค์กรทราบถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ว่าอยู่ในระดับใด ควรเข้าไปสนับสนุนเพิ่มเติมในส่วนไหนได้บ้าง เพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้กับนักวิจัยให้มากยิ่งขึ้น และผู้บริหารยังสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการคัดเลือกคนให้เหมาะกับงาน อีกทั้งการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เหมาะสมกับคนได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาโดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน และบุคลากรภายในองค์กร โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของนักวิจัยมากยิ่งขึ้น



5.3.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเพิ่มเติมในกลุ่มพนักงานสายงานปฏิบัติการ เนื่องจากสายงานนี้เป็นสายงานที่คอยสนับสนุนการทำงานให้กับนักวิจัยในการทำงานวิจัย ดังนั้น ควรเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับสายงานปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.3.3 เนื่องจากในการศึกษาคั้งนี้ ได้ศึกษาตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งงานวิจัยในอนาคตควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยตัวแปรตามอื่นๆ ที่อาจส่งผลให้นักวิจัยเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2561). หลักการจัดการและองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ทริบเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข รัชณี แก้วมณี นิรุตต สายสุยา และ สุภัทสรดา กิริกา. (2561). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไออีโนะโมะโตะ เบทาโกรสเปเชียลตีฟู้ดส์ จำกัด.วารสารการตลาดและการจัดการ, 5(2), 55-69
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข สุพร อ่อนพุทธา และธัญญลักษณ์ เทพแพง. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร : กรณีศึกษาบริษัท บริดจิสโตน จำกัด. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2.
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2562) ได้ทำการศึกษาบุฟปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของช่างเทคนิค และวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดปทุมธานี. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์
- มงคล คัยกุล. (2556). แบบการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์. 9(25), 79-94.
- ธานี สีสด. (2560). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่พยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย. การประชุมวิชาการเสนอ ผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนตรี.
- วันวิญญา ไชยลา. (2550). การศึกษาทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแบบเรียน ต่างกัน. ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ ปีที่ 37 ฉบับที่ 142 (เมษายน-มิถุนายน): หน้า 16-8
- ศศินันท์ ทิพย์โอสถ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทวดี อุ่นละมัย และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. วารสารการบริหารการวิจัยการพัฒนา. ปีที่ 9 ฉบับที่ 3.
- อัมพิกา สุนทรภักดี (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหาร และเครื่องดื่มแห่งหนึ่งโดยมีการยึดมั่นต่อเป้า



- หมายเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อาภาภรณ์ พิริยะภัทรกิจ. (2018). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี สุดารัตน์ อีธรรมธาดา. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และ
ความฉลาดทาง อารมณ์ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ajmal, A., Bashir, M., Abrar, M., Khan, M. M., and Saqib, S. 2015. "The effects of intrinsic and extrin-
sic rewards on employee attitudes; mediating role of perceived organizational support." *Journal of Service Science and Management* 8 (4): 461.
- Buntam, P. (2016). The Relationships of Human Resource Management and Work Life Balance
Towards Organizational Commitment: A Case Study of Bangkok Commercial Asset Man-
agement Public Company Limited. Master of Business Administration. Rajamangala Univer-
sity of Technology Thanyaburi.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Sup-
port. *Journal of Applied Psychology*
- McClelland, David C. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton Century Crofts.
- Peterson, E. and Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill: Irwin
- Homans, G. (1958). Social behavior as exchange. *American journal of sociology* 63 (6): 597-606

TRANSLATED THAI REFERENCES

- Anannawee, Pradee. (2012). *Principles, theories of educational administration*. (4nd ed.). Chon Buri.
Montri.
- Arpaporn Piriya Phattarakit. (2018). *Factors Influencing Research Engagement at Thailand Institute
of Scientific and Technological Research*. Independent Studies - Master, Graduate School,
Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Chaiyala, Waranthiya. (2007). *A study of Mathematical Process Skills with different Achievement
Motive and Learning Styles of Mathayomsuksa III students in the Educational Area I, Kan-
chanaburi Province*. Master thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok:
Graduate School, Srinakharinwirot University.
- Chienwattanasook, Krisada. (2018). *Principles of Management and Organization*. Triple-group.
- Chienwattanasook, Krisada., Kaewmanee, Ratchnee., Saisuya, Neeranuch. and Kiriga Supassara.
(2018). *Work motivation affecting employees' work performance: A Case Study of Ajino-
moto Betagro Specialty Food Co., Ltd.* *Journal of Marketing and Management* Volume 5
No. 2.



- Chienwattanasook, Krisada., Onputtha, Suraporn. and Teppang, Thanyaluck. (2018). Achievement Motive and Organizational Support Perception Affecting Employee's Organizational Citizenship: A Case of Bridgestone Group Thailand. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*. Vol.7 No.2.
- Pimthong, Saran. (2014). Antecedents of Employee Retention of the University Academic Staffs in Thailand. *Journal of Business Administration*. Vol.37 No.142.
- Saiyakul, Mongkol. (2013). An Integrative Group Counseling Model for Developing Achievement Motivation of Rajaphat University Students. *Social sciences research and academic journal*. 9(25), 79-94.
- Saritwanich, Supani. (2009). *Modern Organizational Behavior: Concept and theory*. (7nd ed.). Bangkok: Thammasat Printing house.
- Sisot, Thani. (2017). Need for achievement and Perceived Organizational Support Predicting Organizational Citizenship Behavior of Supporting staff in University. *Research 4.0 Innovation and Development SSRU's 80th Anniversary*.
- Soontronpukdee, Ampika. (2016). Perceived organizational support, occupational self-efficacy and performance of sale persons in a food and beverage. A Thesis Submitted in partial fulfillment of the requirements for the Degree Master of Arts InIndustrial and organizational psychology Faculty of Liberal Arts. Thammasat University.
- Thermtiptaveekul, Krit. and Chienwattanasook, Krisada, (2019). Antecedent that Affecting the Organizational Retention of Technical and Engineer in Small and Medium Plastic Industry: A Case Study of Plastic Industrial in Pathum Thani Provice. *Journal of MCU Peace Studies*. Vol.7 No.3.
- Theerathumatada, S. (2015). Needs for Achievement, Creative Action, and Emotional Quotient Affecting Work Efficiency of Private Company Employees in Bangkok. *Independent Studies - Master, Graduate School, Bangkok University*.
- Thiposot, Sasinan. (2013). Perceived Organizational Support Affecting Job Performance of Employees in Banking Business. Master thesis. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Unlamai,Nantawadee. (2019). Achievement Motivation Affecting Supporting Staff's Performance and Retention: A Case of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. *The Journal of Development Administration Research*. Vol.9 No.3.

