

อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนา
อย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

สุวิมล สุกุลมนตรีชัย

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2560

INFLUENCE OF WORK COGNITION AFFECTING EMPLOYEE WORK PASSION

Suwimon Sakunmontreechai

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program

in Japanese Business Administration

Graduate School

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2017

หัวข้อสารนิพนธ์

อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่น
ปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

โดย

สุวิมล สุกุลมนตรีชัย

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วัน.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิงศภักดิ์)

..... กรรมการ

(ดร. เอิบ พงษ์พอง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์)

สุวิมล สฤลมณตรีชัย : อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์, 141 หน้า.

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เปรียบเทียบความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน และ 3) อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 421 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบตามสะดวก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ความแปรปรวนทางเดียว และการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

ผลการศึกษาระดับพบว่า การตระหนักรู้ในงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$) โดยรายด้านมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 3.27 ถึง 3.64 และความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$) โดยรายด้านมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 3.06 ถึง 3.84 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) พนักงานที่มีอายุงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีระดับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานด้านการอยู่กับองค์กร ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ และด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทนที่แตกต่างกัน 2) การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และปัจจัยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.658, 0.628 และ 0.606 ตามลำดับ และ 3) การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร (X_2) ปัจจัยงาน (X_1) และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานได้ร้อยละ 56.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร (β) = 0.273, 0.329 และ 0.297 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.752 สมการพยากรณ์ คือ $Y_1 = 0.314 + 0.260(X_2) + 0.412(X_1) + 0.255(X_3)$

บัณฑิตวิทยาลัย ลายมือชื่อนักศึกษา
สาขาวิชา บริหารธุรกิจญี่ปุ่น ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ปีการศึกษา 2560

SUWIMON SAKUNMONTREECHAI : INFLUENCE OF WORK COGNITION AFFECTING EMPLOYEE WORK PASSION. ADVISOR : DR. BOONYADA NASOMBOON, 141 PP.

This research is quantitative research purpose to study 1) comparison the difference of Employee Work Passion in respondents who have difference worked period, job function and working in nationality of the organization. 2) correlation between Work Cognition and Employee Work Passion and 3) influence of Work Cognition affecting Employee Work Passion. A sample size of 421 employees through convenience sampling method. Questionnaires were used to collect data. The data analysis was using statistical packages including Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson's Correlation Coefficient, One-Way Analysis of Variance, and Multiple Linear Regression at 0.05 of significance.

The results found that respondents have Work Cognition in the high level ($\bar{X} = 3.42$) with mean ($\bar{X}$) in each variables are between 3.27 to 3.64 and have Employee Work Passion in the high level ($\bar{X} = 3.52$) with mean ($\bar{X}$) in each variables are between 3.06 to 3.84 respectively.

The results of hypothesis study found that 1) respondents who have difference worked period, job function and working in nationality of the organization have difference Employee Work Passion in Intent to Stay, Intent to Perform and Intent to Use Discretionary Effort. 2) Work Cognition on Organization Factors, Relationship Factors and Job Factors are positive correlated to the Employee Work Passion with correlation coefficient (r) is equal to 0.658, 0.628 and 0.606 respectively. And 3) Organization Factors (X_2), Job Factors (X_1) and Relationship Factors (X_3) can predict the Employee Work Passion at 56.60% at 0.01 of significance with Multiple Regression Coefficient (β) are equal to 0.273, 0.329 and 0.297 respectively. The Multiple Correlation Coefficient (R) is equal to 0.752. The prediction equation is $Y_1 = 0.314 + 0.260(X_2) + 0.412(X_1) + 0.255(X_3)$

Graduate School

Field of Study Business Japanese

Academic Year 2017

Student's Signature.....

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดีได้ก็ด้วยความเสียสละ ความอนุเคราะห์ และความกรุณาจาก ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์บุญชู ตันติรัตนสุนทร รวมถึงคณะอาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจญี่ปุ่นทุกท่าน ที่ได้ให้คำปรึกษา แนวคิด คำแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขส่วนที่บกพร่องตั้งแต่เริ่มต้น จนสำเร็จเป็นรูปเล่ม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อของคุณธนากร ใจสุขสกุลดี ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการแนะนำและประสานงานกับผู้ตอบแบบสอบถามจนผู้วิจัยสามารถเก็บตัวอย่างได้ครบถ้วน สมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คุณความดีและกุศลใดที่พึงบังเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ เป็นผลจากความเมตตา กรุณา ของบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ผู้ที่คอยให้กำลังใจ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ตลอดจนบุคคล ผู้เป็นแรงบันดาลใจที่ผลักดันและส่งเสริมให้ก่อเกิดสารนิพนธ์เล่มนี้ได้สำเร็จ ผู้วิจัยขอยกคุณความดีและกุศลในครั้งนี้ เป็นเครื่องตอบแทนทุกท่านโดยทั่วกันด้วยความเคารพยิ่ง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังว่าการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับท่านที่สนใจ เพื่อนำไปใช้ในการประกอบความรู้ในอนาคต หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

สุวิมล สกุลมนตรีย์ชัย

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญรูป	ท
 บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
 2 หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
หลักการพื้นฐาน.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation)	8
แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าสองรูปแบบ (The Dualistic Model of Passion).....	11
แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าแบบนักสำรวจ (Passion of the Explorer)	12
แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion).....	14
งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง	18
งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง.....	25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	31
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
	สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
	ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน ...	48
	ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนา อย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน.....	58
	ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1	65
	ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2	74
	ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3	84
5	บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	100
	สรุปผลการวิจัย.....	100
	อภิปรายผลการวิจัย	107
	ข้อเสนอแนะ	115
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	116
	บรรณานุกรม.....	117
	ภาคผนวก	124
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	125
	ภาคผนวก ข. ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	134

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์ 141



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยเฉลี่ยของแบบสอบถาม	37
2	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	38
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	43
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	44
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	44
6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพการจ้างงาน.....	45
7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน.....	45
8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะงาน.....	46
9	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	46
10	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรูปแบบการจัดตั้งองค์กร.....	47
11	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะอุตสาหกรรม	47
12	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดองค์กร	48
13	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสัญชาติองค์กร.....	48
14	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน.....	49
15	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน	50
16	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร.....	52
17	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากร	55
18	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน	58
19	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร.....	59
20	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร	60
21	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน.....	61
22	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก.....	63
23	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่น ปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน	66
25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่าง แรงกล้าในงานของพนักงาน	67
26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน	69
27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะงานที่รับผิดชอบกับความ มุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน	71
28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน	72
29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสัญชาติองค์กรกับความมุ่งมั่นปรารถนา อย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน	73
30 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงาน กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน	74
31 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงาน กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การอยู่กับองค์กร	76
32 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงาน กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร	77
33 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงาน กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การใช้ความเพียรและมานะอดทน	78
34 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงาน กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การให้การรับรององค์กรในด้านบวก	80
35 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงาน กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สระหว่างการตัวแปรการตระหนักรู้ในงาน กับตัวแปรความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน.....	83
37 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวม	85
38 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการ ตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน ของพนักงานโดยรวม	86
39 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การอยู่กับองค์กร	87
40 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการ ตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน ของพนักงาน : การอยู่กับองค์กร	88
41 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร.....	90
42 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการ ตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน ของพนักงาน : การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร	91
43 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การใช้ความเพียรและมานะอดทน.....	92
44 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการ ตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน ของพนักงาน : การใช้ความเพียรและมานะอดทน	93
45 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การให้การรับรององค์กรในด้านบวก	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
46 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการ ตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน ของพนักงาน : การให้การรับรององค์กรในด้านบวก.....	95
47 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ.....	97
48 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการ ตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน ของพนักงาน : การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ	98
49 ผลการคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน	135
50 ผลการคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนา อย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน	138

สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
2	Spectrum of Motivation Model	10
3	Goals of Effective Work Environment Design	13
4	The Employee Work Passion Model	17



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การออกแบบระบบบริหารจัดการที่จะทำให้องค์กรมั่นใจได้ว่าจะสามารถใช้ความสามารถของมนุษย์เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผ่านกระบวนการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพซึ่งมีอยู่ในทุกองค์กรทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก แม้กระบวนการเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นแต่ปัจจุบันนี้กลับไม่เพียงพอ การเลี้ยงดูบุคลากรในฐานะเป็นทุนมนุษย์อันประกอบไปด้วยความสามารถ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ชีวิต และแรงจูงใจในงานขององค์กรจึงกลายเป็นแนวคิดใหม่ในปัจจุบัน (Lim; Mathis; and Jackson. 2016 : 4-5)

ความแตกต่างของบุคลากรทำให้ “แรงจูงใจในงาน” สร้างขึ้นได้ยากแต่มีความสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยเฮอริชเบอร์กกล่าวว่าหากองค์กรมีปัจจัยจำจูง เช่น เงื่อนไขการทำงาน ค่าจ้างและความมั่นคง นโยบาย หัวหน้างาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่ดีเพียงพอจะช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานลงได้ แต่องค์กรจำเป็นต้องใช้ปัจจัยจูงใจซึ่งได้แก่ ความสำเร็จ การเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ การทำงานด้วยตนเอง และโอกาสก้าวหน้าที่ดีในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรด้วย จึงจะทำให้บุคลากรมีทั้งความพึงพอใจในงานและมีแรงจูงใจอย่างสูง และนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ดี (Two Factors Theory) (Daft. 2009 : 446-447) ในขณะที่ มาสโลว์ (1908-1970) ระบุว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์มี 5 ชั้น ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการความเคารพนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต เมื่อความต้องการในลำดับขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในลำดับถัดไปจะเกิดขึ้น และนำไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำเพื่อบรรลุความต้องการนั้น (Hierarchy of Needs Theory) (Daft. 2009 : 43, 444) จึงอาจกล่าวได้ว่าหากองค์กรต้องการประสิทธิภาพการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามบุคลากรพร้อมที่จะลดประสิทธิภาพของตนเองลงเมื่อขาดแรงจูงใจได้ด้วยเช่นกันซึ่งจะส่งผลกระทบในเชิงลบต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

หากแต่แรงจูงใจที่ดีนั้น อาจไม่ใช่สิ่งที่สะท้อนความสามารถในเชิงประสิทธิภาพขององค์กรได้เสมอไป โดย ฟาวเลอร์ (Fowler. 2017 : 2-3) กล่าวว่า การคิดว่าคนที่มีแรงจูงใจมากกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้มากกว่าคนที่มีแรงจูงใจน้อยกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ฉลาด เช่นเดียวกับการมีเพื่อนที่มีคุณภาพและความสัมพันธ์ระหว่างกันอันดีที่ไม่เกี่ยวกับการมีจำนวน

เพื่อนมากหรือน้อย การพิจารณาว่าบุคลากรมีแรงจูงใจหรือไม่ จึงไม่ใช่ปัจจัยแท้จริงที่ส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีคุณภาพด้วยความทุ่มเทอดสาเห

เมอมาณย์ รัตนพงศ์ตระกูล (2559 : 21-24) กล่าวว่า “คนที่รักงานเท่านั้นที่จะทำงานได้ดี” เพราะความรักในงานเป็นปัจจัยภายในตัวบุคลากรที่ทำให้เกิดความสุขนำไปสู่แรงบันดาลใจปรารถนาที่จะทำงานนั้น บุคลากรจะมีความทุ่มเทอดสาเหทำงานอย่างได้อย่างยั่งยืนกว่าแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอกที่ได้ผลเพียงชั่วคราว

ฮาเกล; และคนอื่นๆ (Hagel; et al. 2014 : 4) นำเสนอผลการสำรวจระดับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารระดับกลางและผู้ปฏิบัติงานในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 3,000 คน พบว่ามีแรงงานที่มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน (Passion) เพียง 12.30% ส่วนแรงงานอีก 87.70% ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพจากการขาดความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน การปลูกฝังให้แรงงานมีคุณลักษณะของความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานจะทำให้องค์กรสามารถเก็บเกี่ยวประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานได้อย่างยั่งยืน ตลอดจนเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านความยืดหยุ่นที่จำเป็นในการปรับตัวด้านทันต่อความท้าทายและการหยุดนิ่งของตลาดได้อย่างต่อเนื่อง

ชนกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์ (2558) นำเสนอบทความด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าองค์กรที่เอาใจใส่ตลอดจนสนับสนุนให้แรงงานตระหนักถึงคุณค่าของงานและชีวิตจิตใจของตนเองเป็นสำคัญจะทำให้แรงงานรวมคุณค่าของชีวิตส่วนตัวเข้ากับคุณค่าของงานจึงเกิดความสุขระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตงาน จึงทำให้เกิดความสุข ความพึงพอใจ ภาคภูมิใจในงานที่ทำ ไม่เกิดความรู้สึกแปลกแยกกระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตงาน ทำให้ความคับข้องใจน้อยลงเป็นผลให้สามารถพัฒนาศักยภาพและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีอย่างยั่งยืน

ที่สถานีรถไฟฟ้าใต้ดินกินซ่าเป็นที่ตั้งของร้านอาหารซูชิโด่งดังระดับ 3 ดาวมิชลินที่ใช้ชื่อว่า “สูกิยะบะชิ จิโร่” ซึ่งในเดือนเมษายน 2557 ได้ให้บริการบุคคลสำคัญระดับโลก คือ ท่านอดีตนายกรัฐมนตรีบารัค โอบามา และท่านนายกรัฐมนตรีชินโซ อาเบะ รูปแบบการให้บริการของร้านจะต้องทำการจองล่วงหน้าถึงหนึ่งเดือน รายการซูชิเป็นแบบ “โอมาคาเซะ” หมายถึงลูกค้าไม่มีสิทธิเลือกรายการอาหารได้ สำหรับลูกค้าที่ทานเร็ว หนึ่งมือใช้เวลาทานเพียง 15 นาที ด้วยราคาอาหารที่เริ่มต้นจาก 30,000 เยน หรือประมาณ 9,135 บาท (อัตราแลกเปลี่ยน ณ วันที่ 3 สิงหาคม 2560) (ธนาคารแห่งประเทศไทย. ม.ป.ป. : ออนไลน์) ความสำเร็จของร้านซูชิแห่งนี้เกิดจากแนวคิดของคุณโอโนะที่ว่า “เมื่อเราตัดสินใจทำงานอะไร เราต้องอุทิศตนให้กับงานนั้น เราต้องรักและขอบคุณงานของเรา ถ้าเราเอาแต่ตำหนิ งานนั้นจะไม่มีวันเป็นงานที่เหมาะสมกับเราได้ตลอดชีวิต ดังนั้นถ้าตัดสินใจจะทำอะไรก็ต้องอุทิศตนเพื่อความเป็นเลิศจึงจะเชื่อมโยงไป

หาความสำเร็จได้ และเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เป็นที่ยอมรับ” ในขณะที่คุณโยชิเคะสุบุตรชายคนโตของคุณจิโร่กล่าวว่า “เทคนิคการปรุงซูชิของร้านไม่ได้มีความพิเศษขนาดสอนให้กับใครได้ เราเพียงแต่ใส่ความพยายามในการทำเรื่องเดิมซ้ำไปซ้ำมาทุกวัน ในธุรกิจอาหารถ้าอยู่กับมันมากๆ ฝีมือก็ดีขึ้นได้ บางคนอาจมีพรสวรรค์แต่ถ้าอยากไปให้ถึงระดับโลกก็ต้องอาศัยความพยายามของตัวเอง”(จิโร่ เทพเจ้าซูชิ. 2556? : ภาพยนตร์สารคดี) ความสำเร็จที่เรียบง่ายนี้ ล้วนเกิดจากปัจจัยภายในจิตใจของตนเองบนความตั้งใจมุ่งมั่นพยายามอย่างไม่ย่อท้อในการปรุงอาหารที่ต้องดีเลิศเท่านั้นจึงทำให้เป็นที่ยอมรับและคงอยู่ในใจของลูกค้าได้อย่างยั่งยืนนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน อันจะเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถนำผลวิจัยที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการตระหนักรู้ในงานและเพิ่มระดับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้อยู่รอดขององค์กรในทุกสภาวะ ซึ่งจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศไทย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานในกลุ่มพนักงานที่มีอายุนาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีอายุนาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
2. การตระหนักรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน
3. การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานไทยที่ปฏิบัติงานในองค์กรทั่วไป ซึ่งดำเนินกิจการอยู่ในประเทศไทย และกลุ่มตัวอย่างการศึกษา โดยวิธีการสุ่มประชากร จำนวน 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ การตระหนักรู้ในงาน ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยงาน ได้แก่

- 1.1.1 คุณค่าและความหมายของงาน
- 1.1.2 ความเป็นเอกเทศในการทำงาน
- 1.1.3 ความสมดุลของปริมาณงาน
- 1.1.4 ความหลากหลายของงาน

1.2 ปัจจัยองค์กร ได้แก่

- 1.2.1 ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร
- 1.2.2 ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ
- 1.2.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ
- 1.2.4 ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง

1.3 ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ได้แก่

- 1.3.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.3.2 ความสัมพันธ์กับผู้นำ
- 1.3.3 ความร่วมมือระหว่างบุคลากร
- 1.3.4 ผลสะท้อนกลับ

1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.4.1 อายุงาน
- 1.4.2 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- 1.4.3 สัญชาติองค์กร

2. ตัวแปรตาม คือ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ประกอบด้วย

- 2.1 การอยู่กับองค์กร
- 2.2 การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร
- 2.3 การใช้ความเพียรและมานะอดทน
- 2.4 การให้การรับรององค์กรในด้านบวก
- 2.5 การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2560

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านใดบ้างที่ทำให้ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน
2. ทำให้ทราบว่าภาระหน้าที่ในงานกับความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด
3. ทำให้ทราบว่าภาระหน้าที่งานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานมากน้อยเพียงใด
4. นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานอย่างยั่งยืน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน** หมายถึง การรับรู้และประเมินคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานในทางบวกแล้วซ้ำแล้วซ้ำเล่าจนเกิดเป็นความผาสุกทางใจ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกชื่นชอบ รัก หรือหลงใหล นำไปสู่พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่แสดงออกถึงความต้องการ ความใส่ใจ ความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จได้ผลลัพธ์ที่ดี
2. **การอยู่กับองค์กร** หมายถึง การแสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรอย่างยาวนาน ไม่ว่าองค์กรจะมอบหมายงานลักษณะใดก็ตาม รวมถึงความแน่วแน่ที่จะไม่ตัดสินใจย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่นซึ่งให้ค่าจ้างหรือตำแหน่งงานที่ดีหรือน่าสนใจมากกว่า
3. **การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร** หมายถึง การแสดงออกถึงการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจยินดี ปฏิบัติตนด้วยความเคารพให้เกียรติ เอาใจใส่ คำนึงถึงผู้อื่น รวมถึงการตระหนักถึงผลกระทบจากการกระทำของตนเองที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด
4. **การใช้ความเพียรและมานะอดทน** หมายถึง การแสดงออกถึงความเพียรพยายามและอดทนในการทำงานของตนให้สำเร็จ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยไม่ย่อท้อหรือล้มเลิกกลางคัน
5. **การให้การรับรององค์กรในด้านบวก** หมายถึง การแสดงออกถึงความชื่นชมองค์กรว่าเป็นสถานที่ที่น่าทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีการบริหารจัดการที่ดี มีชื่อเสียงที่น่าภาคภูมิใจ ตลอดจนมีสินค้าและบริการที่น่าภาคภูมิใจต่อบุคคลภายนอก

6. การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงานด้วยความพิถีพิถันและตั้งใจ โดยมุ่งหวังที่จะสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและบริการที่ดีในระดับที่เหนือกว่ามาตรฐานหรือความคาดหวังขององค์กร

7. คุณค่าและความหมายของงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ว่างานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่า มีความหมาย และมีความสำคัญ อันเป็นภาพที่องค์กรได้สะท้อนให้พนักงานรับรู้จากการบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร ซึ่งรวมถึงคุณค่าของผลิตภัณฑ์และบริการที่องค์กรได้ส่งมอบให้กับลูกค้าด้วย

8. ความเป็นเอกเทศในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความไว้วางใจจากองค์กรให้มีอิสระในการคิด เลือกรับเปลี่ยนแปลง หรือตัดสินใจที่จะดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายด้วยตนเองได้โดยเสรี

9. ความสมดุลของปริมาณงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างระยะเวลาที่ต้องใช้ในการทำงานกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายที่ไม่ก้าวล่วงเบียดบังเวลาในการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมที่สนใจเป็นการส่วนตัว

10. ความหลากหลายของงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ถึงความหลากหลายและซับซ้อนของขั้นตอนหรือเนื้อหาของงานที่รับผิดชอบที่มีอย่างเพียงพอต่อการปรับเปลี่ยนอิริยาบถในระหว่างการทำงาน ซึ่งรวมไปถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะที่ได้เรียนรู้หรือฝึกฝนเพิ่มเติมจากการทำงานนั้นๆ ด้วย

11. ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างทรัพยากรที่ต้องใช้ในการทำงานกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งรวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานทุกรูปแบบ ความยากของงาน และปริมาณงานที่มอบหมายด้วย

12. ความเป็นธรรมในการใช้นโยบายและกฎระเบียบ หมายถึง การรับรู้ถึงความเสมอภาคของการบังคับใช้นโยบายและกฎระเบียบที่กำหนดขึ้นในองค์กร โดยปราศจากอคติเลือกที่รักมักที่ชัง และการเอื้อประโยชน์ให้กับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

13. ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การรับรู้ถึงโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานและวิชาชีพของตนเองทั้งในปัจจุบันและในอนาคต บนการให้การสนับสนุนและพัฒนายกระดับความรู้ความสามารถจากองค์กรที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ

14. ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง หมายถึง การรับรู้ถึงความเหมาะสมระหว่างศักยภาพของตนเองกับมาตรฐานผลงานที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งเกิดจากการยอมรับร่วมกันระหว่างพนักงานกับองค์กร

15. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นมิตร ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเอื้ออาทร และความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อตนเอง อันสะท้อนให้เห็น

ผ่านการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยไม่จำกัดเพียงเฉพาะในเรื่องงาน แต่รวมไปถึงเรื่องส่วนตัวของพนักงานด้วย

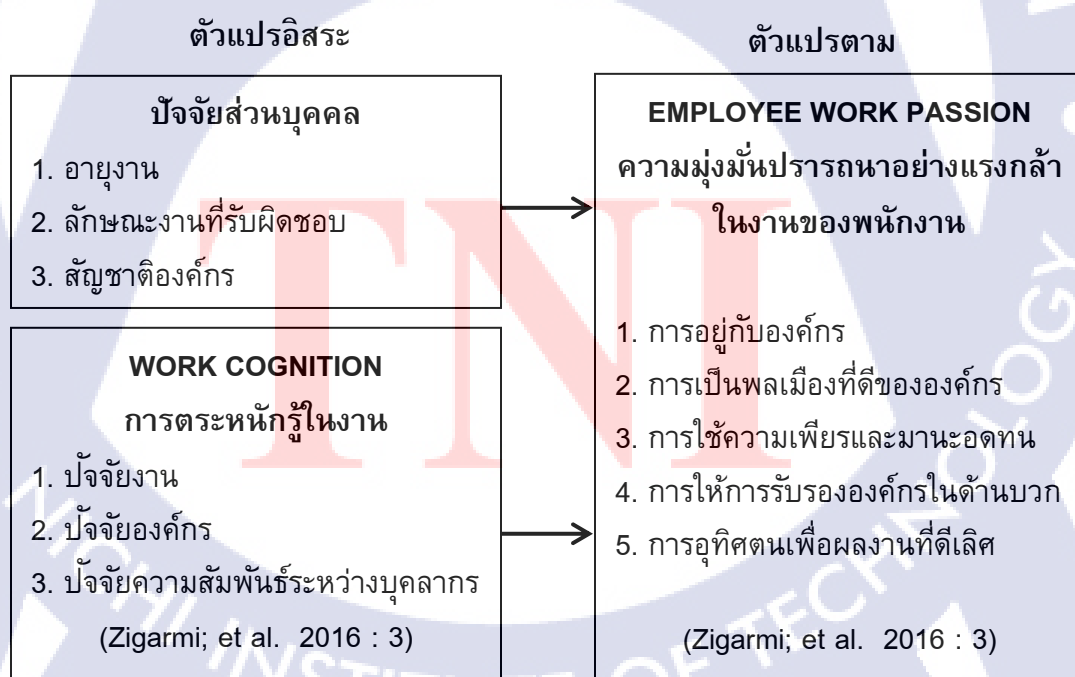
16. ความสัมพันธ์กับผู้นำ หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นมิตร ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเอื้ออาทร และความมีน้ำใจของหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา รวมถึงผู้นำในองค์กรที่มีต่อตนเอง อันสะท้อนให้เห็นผ่านการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยไม่จำกัดเพียงเฉพาะในเรื่องงาน แต่รวมไปถึงเรื่องส่วนตัวของพนักงานด้วย

17. ความร่วมมือระหว่างบุคลากร หมายถึง การรับรู้ถึงบรรยากาศการทำงานเป็นหมู่คณะที่ต่างให้ความร่วมมือ ให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน

18. ผลสะท้อนกลับ หมายถึง การรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานหรือการปรับปรุงแก้ไขของตนเองซึ่งองค์กรได้แจ้งให้ทราบว่ามีการพัฒนาที่ดีขึ้นหรือไม่ หรือยังมีความบกพร่องที่ควรปรับปรุงในส่วนใดบ้าง โดยพนักงานสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ปรับปรุงพัฒนาตนเองรวมถึงงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการพื้นฐาน

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานไทยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและได้นำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจจากภายใน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าสองรูปแบบ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าแบบนักสำรวจ
4. แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจจากภายใน : Intrinsic Motivation

แรงจูงใจในตนเอง เกิดจากความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological Needs) ในตัวบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลมีทัศนคติในทางบวกหรือทางลบ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลตอบสนองด้วยการแสดงออกทางพฤติกรรมในทางบวกหรือทางลบตามแต่ทัศนคติที่บุคคลมีต่อเรื่องนั้นๆ จึงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้จากบุคคลภายนอก แต่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองต่อความต้องการทางจิตวิทยาเพื่อให้บุคคลมีการรับรู้ในทางบวกได้ โดยแรงจูงใจในตนเองมีลักษณะที่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามสิ่งเร้าที่มากกระทบอยู่ 3 ประการ ดังนี้ (Fowler. 2017)

1. แรงจูงใจที่เกิดจากการ “เลือกที่จะทำโดยเสรี” แตกต่างจากแรงจูงใจที่เกิดจากความรู้สึก “ต้องทำเพราะจำเป็น”
 2. แรงจูงใจที่ถูกสร้างขึ้นจากคุณค่า วัตถุประสงค์ ความรัก ความเพลิดเพลิน หรือความเห็นอกเห็นใจนั้น แตกต่างจากแรงจูงใจที่ถูกสร้างขึ้นจากอัตรา พลังงาน สถานภาพ หรือความปรารถนาในรางวัลจากภายนอก
 3. แรงจูงใจในการแข่งขันเพื่อที่จะมุ่งสู่ความเป็นเลิศซึ่งเป็นผลสะท้อนกลับจากความเติบโตของความสำเร็จ การเรียนรู้ และการฝึกฝนนั้น แตกต่างจากแรงจูงใจในการแข่งขันเพื่อที่จะเป็นคนที่ดีที่สุด เพื่อสร้างความประทับใจแก่ผู้อื่น หรือเพื่อการได้เกียรติยศและตำแหน่ง
- ด้วยความต้องการทางจิตวิทยาในแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน การเกิดแรงจูงใจในตนเองจึงมีระดับไม่เท่ากัน เป็นผลให้พฤติกรรมที่มีต่อเรื่องเดียวกันในแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปด้วย โดยบุคคลหนึ่งอาจแสดงความกระตือรือร้นที่จะทำ ในขณะที่อีกบุคคลหนึ่งกลับนิ่งเฉย

ความต้องการทางจิตวิทยา

ความต้องการทางจิตวิทยา คือ ความต้องการพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคลโดยธรรมชาติ ซึ่งสามารถเพิ่มขึ้นหรือลดลง และแปรผันตามประสบการณ์ที่บุคคลได้สัมผัสหรือมีการตระหนักรู้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. อิสระภาพ (Autonomy) เป็นความต้องการทางจิตวิทยาในการรับรู้ถึง “สิทธิ” ในการ “เลือก” เพราะการ “เลือก” สะท้อนให้เห็นว่า สิ่งที่คุณกำลังทำอยู่นั้นอยู่บนการตัดสินใจของตนเอง เป็นผลให้คุณเกิดการรับรู้ว่าคุณได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากตนเอง
2. สายสัมพันธ์ (Relatedness) เป็นความต้องการทางจิตวิทยาในการรับรู้ถึง “ความใส่ใจ” จากผู้อื่นอย่างจริงจัง โดยปราศจากวัตถุประสงค์แอบแฝง ซึ่งหมายความว่าความรวมถึงการรับรู้ว่าคุณมีคุณค่าสำหรับผู้อื่นด้วย
3. ศักยภาพ (Competence) เป็นความต้องการทางจิตวิทยาในการรับรู้หรือสัมผัสได้ถึง ความมีประสิทธิภาพในตนเอง ซึ่งสะท้อนให้คุณเห็นว่าตนเองมีการเติบโตไปข้างหน้า หรือมีพัฒนาการที่ดีขึ้น โดยการรับรู้ถึงศักยภาพในตนเองในองค์กร มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้คุณรับรู้ถึงศักยภาพขององค์กรโดยรวมด้วยเช่นกัน ในทางกลับกัน หากบุคคลไม่สามารถรับรู้ถึง ศักยภาพของตนเองในองค์กรได้เลย จะส่งผลให้คุณไม่ตระหนักรู้ถึงความสำเร็จหรือศักยภาพขององค์กรตามไปด้วย เป็นผลให้เกิดผลกระทบในทางลบกับทุกมิติที่คุณค่านั้นมีส่วนเกี่ยวข้อง

การจูงใจบุคคลจากสภาพแวดล้อมภายนอกจึงใช้ได้ผลเพียงชั่วคราว เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าและการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเกิดขึ้นในตัวบุคคลผ่านการกดดัน บังคับ หรือ ยัดเยียด เพราะสิ่งเหล่านี้ ไม่ได้เกิดจากความตั้งใจภายในจิตใจของคุณ แต่เราสามารถสร้างหรือสนับสนุนบรรยากาศของการเรียนรู้ ที่ไม่คุกคามหรือบ่อนทำลายความรู้สึกของคุณ ที่มีต่อศักยภาพของตนเองได้ผ่านองค์ประกอบของความต้องการทางจิตวิทยาข้างต้น เมื่อคุณได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมเพียงพอ จะเกิดการประเมินคุณค่าและความหมายของสิ่ง ที่ทำในทุกมิติที่เกี่ยวข้องและรวบรวมเข้ากับทัศนคติของตนเอง จนเกิดแรงจูงใจภายในตนเอง อันจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า (Passion) ในลำดับต่อไป

ลำดับขั้นของแรงจูงใจในตนเอง

ลำดับขั้นของแรงจูงใจในตนเอง คือ ลำดับขั้นความต้องการทางจิตวิทยาของบุคคลที่มี ในระดับแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้คุณมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยแบ่ง ออกเป็น 6 ระดับ ดังนี้

1. แรงจูงใจระดับนิ่งเฉย (Disinterested Motivational Outlook) เป็นแรงจูงใจในตนเองในระดับศูนย์ กล่าวคือ อยู่ในระดับที่ไม่มีแรงจูงใจในตนเอง บุคคลไม่ให้ความสนใจ หรือพิจารณาว่าสิ่งนั้นไม่มีคุณค่า ไม่เกิดประโยชน์ที่จะทำ เป็นผลให้คุณไม่แสดงออกเป็น พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

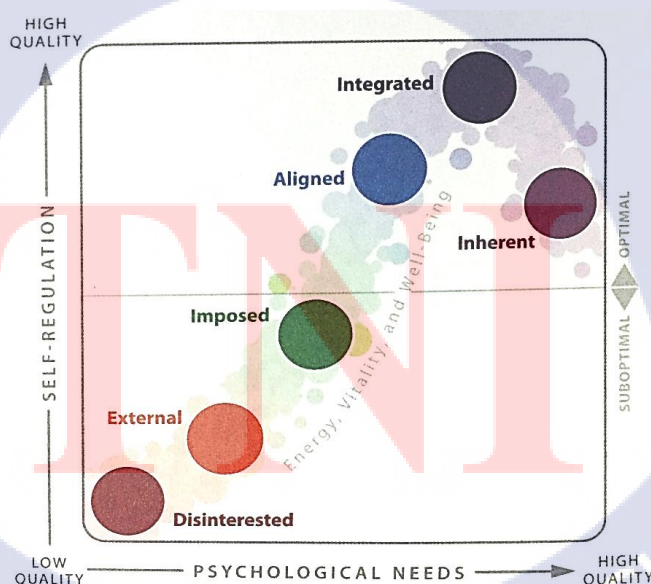
2. แรงจูงใจระดับตอบสนองต่อภายนอก (External Motivational Outlook) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการในรางวัลจากภายนอก จึงเป็นแรงจูงใจในตนเองที่เกิดขึ้นเมื่อรับรู้สิ่งที่ทำ จะทำให้ตนเองได้รับประโยชน์ที่มากขึ้นอย่างไรบ้าง โดยประโยชน์เหล่านั้น อาจอยู่ในรูปของตำแหน่งหน้าที่ อำนาจบารมี สถานะทางสังคม ภาพลักษณ์ของตนเอง รวมไปถึงเงินและผลตอบแทนที่สูงขึ้น

3. แรงจูงใจระดับกดดัน (Imposed Motivational Outlook) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความรู้สึกกดดัน ซึ่งได้รับอิทธิพลจากบุคคลภายนอก ในรูปของความคาดหวังที่มีต่อตนเอง เป็นผลให้บุคคลรู้สึกผิด อับอาย หรือละอายหากไม่ได้ทำ รวมถึงการทำสิ่งนั้นไม่สำเร็จลุล่วง

4. แรงจูงใจระดับเรียงตัว (Aligned Motivational Outlook) เป็นแรงจูงใจในระดับที่บุคคลสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ทำเข้ากับสิ่งที่ตนเองพิจารณาว่ามีคุณค่าและความหมายอย่างยิ่ง จึงเกิดความสมดุลระหว่างสิ่งที่ทำและความปรารถนาที่จะทำสิ่งนั้น

5. แรงจูงใจระดับบูรณาการ (Integrated Motivational Outlook) เป็นแรงจูงใจในระดับที่ไม่เพียงเชื่อมโยงสิ่งที่ทำเข้ากับสิ่งที่ตนเองพิจารณาว่ามีคุณค่าและความหมายเท่านั้น ยังสามารถเชื่อมโยงเข้ากับเป้าหมายของชีวิต หรือเป้าหมายของการทำงานด้วย

6. แรงจูงใจระดับพฤติกรรม (Inherent Motivational Outlook) เป็นแรงจูงใจในระดับสูงสุด ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีความสุข สนุกสนานที่ได้ทำ เป็นผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำสิ่งนั้นด้วยตนเองโดยปราศจากการบังคับใดๆ



รูปที่ 2 : Spectrum of Motivation Model

ที่มา : Fowler. (2017). **Why Motivating People Doesn't Work.** p. 55.

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การที่บุคคลจะมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า (Passion) ในเรื่องใดๆ ก็ตามเป็นผลจากแรงจูงใจที่มีอยู่ในตนเอง อันเป็นผลกระทบจากคุณภาพของการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองต่อความต้องการทางจิตวิทยา จึงอาจกล่าวได้ว่า หากความต้องการทางจิตวิทยาได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม จะมีแนวโน้มทำให้เกิดแรงจูงใจในตนเองที่นำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมที่แฝงไว้ด้วยความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า (Passion) ที่เพิ่มขึ้น เมื่อนำมาใช้ในบริบทของการทำงาน จึงเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลสามารถจูงใจตนเองให้มีความกระตือรือร้น ตั้งใจ และมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำให้งานมีผลลัพธ์ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้ออกถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion)

ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าสองรูปแบบ : The Dualistic Model of Passion

วาลเลแรนด์ (Vallerand, 2012 : 1) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าสองรูปแบบ โดยให้คำนิยามของ “ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า (Passion)” ว่าเป็นพฤติกรรมการจดจ่อในกิจกรรมใดก็ตามที่บุคคลมีความชื่นชอบ รัก หรือหลงใหลเป็นอย่างมาก ซึ่งบุคคลประเมินและพิจารณาแล้วว่ามีคุณค่าและความหมายสำหรับตนเอง จึงให้ความสำคัญ ทูมเทเวลาและพลังงานในการทำกิจกรรมนั้นอย่างเต็มที่ซึ่งสามารถเกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ 2 ลักษณะ จึงเรียกแบบจำลองนี้ว่า ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าสองรูปแบบ ดังนี้

1. ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าแบบบูรณาการ (Harmonious Passion : HP)

เป็นความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าเชิงบวก ซึ่งเป็นความปรารถนาต้องการที่จะทำกิจกรรมใดก็ตาม จากความพึงพอใจที่เกิดจากจิตใจภายในตนเองโดยเสรี ปราศจากอิทธิพล การบังคับ พันธะ หรือ ข้อผูกมัดจากภายนอกโดยสิ้นเชิง ส่งผลให้เกิดความผาสุกในจิตใจ (Psychological Well-Being) นำไปสู่การมีแรงจูงใจในตนเอง จึงมีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้นตลอดเวลา บุคคลจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรม เป็นผลให้มีความทนทานต่อความอ่อนล้าเหนื่อยหน่าย (สภาวะหมดไฟ) ได้นานเมื่อทำกิจกรรมนั้น

2. ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าแบบครอบงำ (Obsessive Passion : OP)

เป็นความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าเชิงลบ ซึ่งเป็นความปรารถนาต้องการที่จะทำกิจกรรมใดก็ตามจากความพึงพอใจที่เกิดจากจิตใจภายในตนเองที่ไม่สมบูรณ์ กล่าวคือ ความปรารถนาต้องการนั้นมีอิทธิพลมาจากสภาพแวดล้อม การบังคับ พันธะ หรือสังคม เป็นผลให้บุคคลทำกิจกรรมนั้นเพื่อตอบสนองต่ออิทธิพลเหล่านั้น เช่น การเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการเคารพยกย่องจากบุคคลอื่น การมีชื่อเสียงในสังคม เป็นต้น จึงกลายเป็นข้อผูกมัดที่ก่อให้เกิดพันธะภายในจิตใจ โดยที่บุคคลไม่สามารถควบคุมได้อย่างสมบูรณ์ บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในตนเองและมีความสุขทางจิตใจ ก็ต่อเมื่อได้รับการยอมรับหรือการกล่าวถึงในด้านบวกจาก

บุคคลแวดล้อมในสังคม จึงกระตุ้นหรือรื้อฟื้นที่จะทำกิจกรรมนั้น เมื่อต้องการเพิ่มความมั่นใจหรือยืนยันคุณค่าในตนเองต่อสังคมเท่านั้น เป็นผลให้รู้สึกกดดันและเกิดความขัดแย้งในสภาวะจิตใจ

โดยความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าทั้ง 2 รูปแบบสามารถส่งผลให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมด้านความทุ่มเทและให้ความสำคัญที่แตกต่างกัน ซึ่งเกิดจากการประเมินระดับคุณค่าและความหมายที่มีต่อตนเองขณะที่ทำกิจกรรมนั้น เมื่อนำมาใช้ในบริบทของการทำงาน จึงเกี่ยวข้องกับสภาวะทางอารมณ์ที่บุคคลมีต่องานซึ่งพิจารณาว่ามีคุณค่าและความหมายต่อตนเอง เป็นผลให้บุคคลให้ความสำคัญ ทุ่มเทเวลา และพลังงานเพื่อทำงานนั้นอย่างเต็มที่ อันเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มีอยู่ในตัวของพนักงาน (Mageau; et al. 2009 : 604-605)

ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าแบบนักสำรวจ : Passion of the Explorer

ฮาเกิล; และคนอื่นๆ (Hagel; et. al. 2014 : 6-10) กล่าวว่า พนักงานที่แสดงออกถึงพฤติกรรมชอบค้นหา ค้นคว้า ทำหยาปัญหา ยอมรับความเสี่ยง หรือแม้แต่การทำงานด้วยระยะเวลาที่ยาวนานหลายปี รวมถึงมีการเชื่อมโยงกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น คือ พนักงานที่มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า โดยเรียกคุณลักษณะของความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าของพนักงานนี้ว่า เป็น ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าแบบนักสำรวจ ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. คุณลักษณะสำคัญของความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าแบบนักสำรวจ

1.1 ความมุ่งมั่นต่อโดเมน (Commitment to Domain)

เป็นความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อโดเมน (ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ และสิ่งที่บุคคลให้ความสนใจเป็นพิเศษ) ที่สนใจ ทั้งในมิติของการยกระดับและการมีส่วนร่วมในโดเมนนั้นๆ ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถมุ่งเน้นสิ่งที่สำคัญที่สุดได้อย่างถูกต้อง เป็นผลให้สามารถเรียนรู้ ผักผ่อน และสั่งสมความรู้ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการค้นหาคำตอบหรือการเรียนรู้หรือฝึกฝนสิ่งใหม่ในโดเมนอื่นๆ ที่พิจารณาว่ามีอิทธิพลต่อโดเมนที่ตนเองสนใจเพิ่มเติม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถก้าวข้ามอุปสรรคหรือความผิดหวังที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการทำงาน ทั้งในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและไม่ดี

1.2 การแสวงหา (Questing)

เป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลมุ่งไปสู่จุดที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ ผ่านการค้นคว้า ทดสอบและทดลองทำสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งเป็นการขยายขอบเขตความรู้ความสามารถ นำไปสู่โอกาสใหม่ การเรียนรู้ใหม่ รวมถึงทักษะใหม่ จึงมักหาโอกาสที่จะทดลองใช้ทรัพยากรที่มีอยู่กับการทำงานด้วยวิธีที่แตกต่างออกไป เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเองให้สูงขึ้นไปอีกระดับ บุคคลมักจะรับรู้ถึงความท้าทายที่ได้ทำสิ่งใหม่ๆ เหล่านี้ โดยหากไม่ได้รับโอกาส มักจะรู้สึกอึดอัดและย้ายไปอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ที่สามารถแสวงหาและทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ได้

1.3 การเชื่อมโยง (Connecting)

เป็นสิ่งที่ชักนำให้บุคคลค้นหาผู้ที่สามารถให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่ตนกำลังเผชิญ การเชื่อมโยงและเรียนรู้จากผู้อื่นเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดของความเจริญก้าวหน้า เนื่องจากบุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์เชิงลึกกับผู้ที่เกี่ยวข้องในโดเมนที่ตนให้ความสนใจ โดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญและสร้างความรู้ความสามารถใหม่ให้กับตนเองเป็นสำคัญ

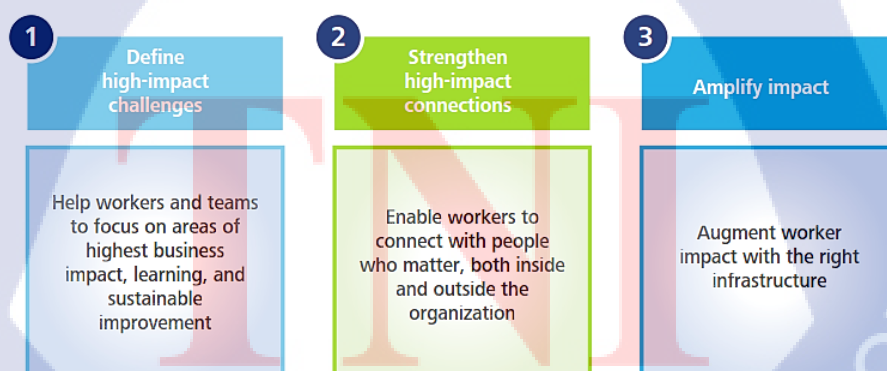
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลูกความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าแบบนักสำรวจ

พนักงานที่มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าแบบนักสำรวจนี้ จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วก็ต่อเมื่อได้ทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมเท่านั้น และพนักงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะย้ายไปอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานแห่งอื่นที่พิจารณาว่าเหมาะสมกับตนเองมากกว่า หากพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตนเองเกี่ยวข้องไม่เหมาะสม โดยสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมมีแนวทางดังนี้

2.1 กำหนดความท้าทายที่มีผลกระทบสูง (Define High-Impact Challenges) ซึ่งจะช่วยให้นักงานและทีมงานสามารถมุ่งเน้นเฉพาะพื้นที่หรือส่วนงานที่มีผลกระทบสูงต่อทั้งทางธุรกิจ การเรียนรู้ และการปรับปรุงที่ยั่งยืน

2.2 เพิ่มความแข็งแกร่งของการเชื่อมโยงในผลกระทบสูง (Strengthen High-Impact Connections) ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถเชื่อมโยงตนเองเข้ากับบุคลากรอื่นที่มีความสำคัญต่อการบรรลุผลสำเร็จของความท้าทายนั้น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.3 ขยายผลกระทบ (Amplify Impact) ซึ่งจะทำให้ผลกระทบของพนักงานขยายออกเป็นวงกว้างบนโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม



รูปที่ 3 : Goals of Effective Work Environment Design

ที่มา : Hagel; et. al. (2014). **Passion at Work: Cultivating Worker Passion as a Cornerstone of Talent Development.** p. 19.

3. องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

3.1 การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานทำงานข้ามสายงาน (พนักงานมีโอกาสที่จะเป็นนักสำรวจเพิ่มขึ้นร้อยละ 40)

3.2 การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานทำงานในโครงการที่พวกเขาให้ความสนใจ ซึ่งรวมไปถึงโครงการหรืองานที่อยู่นอกขอบเขตความรับผิดชอบของพวกเขาด้วย (พนักงานมีโอกาสที่จะเป็นนักสำรวจเพิ่มขึ้นร้อยละ 34)

3.3 การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานเชื่อมโยงกับบุคลากรท่านอื่นที่อยู่ในสายอาชีพและแวดวงอุตสาหกรรมเดียวกัน (พนักงานมีโอกาสที่จะเป็นนักสำรวจเพิ่มขึ้นร้อยละ 17)

3.4 การสนับสนุนและส่งเสริมความผูกพันกับลูกค้า โดยให้ลูกค้ามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสินค้าและบริการใหม่ ๆ ขององค์กร (พนักงานมีโอกาสที่จะเป็นนักสำรวจเพิ่มขึ้นร้อยละ 14)

ด้วยคุณลักษณะและองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น สามารถสร้างผลกระทบให้เกิดขึ้นกับองค์กรอย่างมากในการเปลี่ยนโฉมธุรกิจ เนื่องจากพนักงานจะมีความกล้าหาญในการรับความเสี่ยงจากความท้าทายของงาน ตลอดจนมีความยืดหยุ่นและอดทนต่ออุปสรรคและความผิดหวังที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้เสมอในช่วงระยะเวลาการทำงาน เมื่อพนักงานกล้าที่จะทำงานที่มีความท้าทายแล้ว องค์กรย่อมมีโอกาสในการพัฒนาหรือสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ แต่แม้จะไม่สามารถทำได้สำเร็จตามที่คาดหวัง พนักงานจะยังมีความสามารถในการอดทนต่อความผิดหวัง ตลอดจนเพียรพยายามในการค้นหาวิธีแก้ไขที่เหมาะสมให้กับองค์กรได้

ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : **Employee Work Passion**

1. ขอบเขตและความหมายของความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า (Passion)

ในทางภาษาศาสตร์ พจนานุกรมได้ให้ความหมายของคำว่า Passion ไว้หลากหลาย โดยเคมบริดจ์ให้ความหมายว่า คือ อารมณ์หรือการแสดงออกด้านความรัก หรือความเกลียดชังที่รุนแรง (Cambridge University Press. n.d. : Online) อ็อกซ์ฟอร์ดให้ความหมายว่า คือ ความปรารถนาหรือความกระตือรือร้นต่อบางสิ่งอย่างรุนแรง (Oxford University Press. n.d. : Online) ในขณะที่ลองแมนให้ความหมายว่า คือ ความเชื่อหรือความรู้สึกต่อบางสิ่งอย่างแรงกล้า ความชื่นชอบต่อบางสิ่งอย่างมาก (Longman. n.d. : Online) ซึ่งตรงกับคำว่า “โจเนทิส” ในภาษาญี่ปุ่นที่หมายถึง ความคลั่งไคล้ ความเร่าร้อนหรืออารมณ์ที่แรงกล้า (วันชัย สิลพัทธ์กุล. 2555 : 375) จึงอาจกล่าวได้ว่า Passion คือ อารมณ์หรือความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเรามักพบว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จสูงและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายต่างมีคุณลักษณะเหล่านี้อยู่ในตนเองแทบทั้งสิ้น โดยหลายท่านได้รับการยกย่องให้เป็นผู้ทรงอิทธิพลในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้คน ผู้วิจัยจึงขอ

ยกตัวอย่างเพียงส่วนหนึ่ง ซึ่งได้เคยแสดงความคิดเห็นอันสะท้อนถึงความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานด้วยมุมมองที่แตกต่างแต่มีความคล้ายคลึงกัน ดังนี้

เกตส์ กล่าวว่า “จุดสำคัญในการประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับ การทำสิ่งที่เจาะจง คุณจะต้องเข้าใจขอบเขตความสามารถของคุณ สิ่งที่คุณทำได้ดี แล้วทุ่มเทเวลาและพลังทั้งหมดของคุณลงไปที่นั่น” (โลว์. 2552 : 47)

มาสก์ กล่าวว่า “ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า คือ แรงขับเคลื่อน ความทะเยอทะยาน และความรักในสิ่งที่ทำรวมถึงสิ่งที่รักดี ที่ทำให้ตนเองมีมุมมองที่พิเศษซึ่งคนอื่นมองไม่เห็น” (Mask. n.d. : Online)

อีนามอรี กล่าวว่า “หากต้องการประสบความสำเร็จ วิธีที่ดีที่สุดคือ การตกหลุมรักงานที่ทำ เพราะการทำงานต้องใช้พลังงานมหาศาล เมื่อไรที่เกิดความรักงานที่ทำ เราจะจุดไฟให้กับตัวเอง เราจะรู้สึกตื่นเต้นไปกับงาน เปี่ยมไปด้วยความกระตือรือร้น และเอาใจใส่งาน ผลก็คือบุคคลได้ใส่ความทุ่มเทลงไปในงาน จนนำไปสู่การพัฒนาตัวเอง สิ่งที่คุณประสบความสำเร็จส่วนใหญ่มีมากกว่าคนทั่วไปก็คือ ความสามารถในการจุดไฟให้ตัวเองได้ตลอดเวลา” (อีนามอรี. 2558 : 86-88)

โฮะริกิ ผู้เปลี่ยนโฉมหน้าวงการกระดาษทำมือ หรือ วะชิ (和紙) ด้วยการสร้างสรรค์กระดาษวะชิในการใช้ตกแต่งสถานที่ต่างๆ จนเป็นที่รู้จัก กล่าวว่า “เธอไม่มีทั้งความรู้ด้านศิลปะด้านธุรกิจ หรือแม้แต่เงินที่จะลงทุน แต่สิ่งเดียวที่เธอมีอย่างมากมายคือความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะสร้างสรรค์มันขึ้นมา” (พิชชาธศรั. 2560 : 35-45; อ้างอิงจาก โฮะริกิ. ม.ป.ป.)

ซัคเคอร์เบิร์ก กล่าวว่า “หากคุณทำในสิ่งที่ชื่นชอบและใส่ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าไปกับมัน คุณก็ไม่จำเป็นต้องมีแผนแม่บทสำหรับสิ่งที่你做” (Zuckerberg. n.d. : Online)

จอบส์ กล่าวว่า “หนทางเดียวที่เราจะพึงพอใจอย่างแท้จริงคือการทำสิ่งที่คุณศรัทธาว่าเป็นงานที่ยิ่งใหญ่” และ “ผมเชื่อว่าผู้คนที่เปี่ยมไปด้วยความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าคือผู้ที่สามารถเปลี่ยนโลกให้ดีขึ้นได้” (Jobs. n.d. : Online)

ลี กล่าวว่า “อนาคตอาจสร้างขึ้นจากหลายปัจจัย แต่ที่ซึ่งตั้งอยู่อย่างแท้จริงนั้น คือ จิตใจของผู้คน การอุทิศตนของท่านไม่ควรจำกัดเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน แต่ควรปลดปล่อยความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้านั้นในการทำเพื่อประเทศที่รักของเราเอง เช่นเดียวกับการทำเพื่อคุณธรรมและมนุษยธรรมแห่งมนุษยชาติ” (Li. n.d. : Online)

ชาแนล กล่าวว่า “เมื่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าหายไป ก็มีแต่ความเบื่อหน่ายที่เหลืออยู่” (Chanel. n.d. : Online)

วินฟรีย์ กล่าวว่า “ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า คือ พลังงาน การรู้สึกถึงพลังกำลังที่ออกมาจากการพุ่งเป้าไปหาสิ่งที่ทำให้คุณรู้สึกตื่นเต้น” (Winfrey. n.d. : Online)

โจวี กล่าวว่า “ไม่มีสิ่งใดสำคัญเท่ากับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า จงมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าเสมอ ไม่ว่าจะทำอะไรขึ้นกับสิ่งที่คุณต้องการทำในชีวิตก็ตาม” (Jovi. n.d. : Online)

เลนนอน กล่าวว่า “มีเพียงสองสิ่งที่ผลักดันแรงบันดาลใจ คือ ความหวาดกลัวและความรัก เมื่อเราหวาดกลัว เราดึงตัวออกจากชีวิต แต่เมื่อเรามีความรัก เราเปิดรับทุกสิ่งในชีวิตได้มอบให้ด้วยความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า ความตื่นเต้น และการยอมรับ” (Lennon. n.d. : Online)

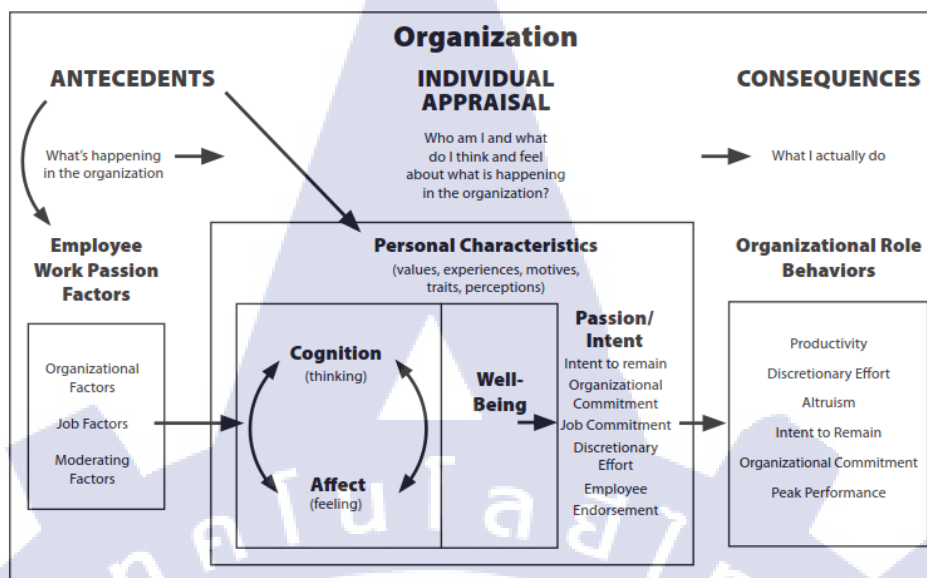
กอดิน กล่าวว่า “การถ่ายทอดความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าสู่งานของคุณ เป็นสิ่งที่ยากกว่าการค้นหางานที่ตรงกับความต้องการของคุณเป็นอย่างมาก” (Godin. n.d. : Online)

แมกซ์เวลล์ กล่าวว่า “ความกล้าหาญของผู้หน้าที่ยิ่งใหญ่ในการเติมเต็มวิสัยทัศน์มาจากความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้ามีใช้ตำแหน่งของเขา” (Maxwell. n.d. : Online)

แม้ในภาษาไทยยังไม่กำหนดคำแปลของคำว่า Passion ไว้แน่นอนตายตัว แต่หากพิจารณาความหมายในภาษาต่างประเทศ ร่วมกับแนวคิดของบุคคลผู้ประสบความสำเร็จสูงดังที่ยกตัวอย่างข้างต้นแล้ว อาจสรุปได้ว่า Passion คือ ความรัก ความคลั่งไคล้ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญยิ่ง คือ แรงผลักดันและพลังขับเคลื่อนอันทรงพลังที่สุดที่กระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้น และทุ่มเททำเพื่อสิ่งนั้นให้สำเร็จลุล่วงด้วยความตั้งใจที่แน่วแน่ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ความสอดคล้องกับความหมายของคำไทยที่ว่า “มุ่งมั่น” ซึ่งแปลว่า “ซึ่งมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่” และ “ปรารถนา” ซึ่งแปลว่า “มุ่งหมาย, อยากได้, ต้องการ” ร่วมกัน (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. ม.ป.ป. : ออนไลน์) ผู้วิจัยจึงเลือกใช้คำว่า “ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน” (Employee Work Passion) ในบริบทของการวิจัยครั้งนี้

2. ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion)

ซิการ์มี กล่าวว่า ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน คือ สภาวะทางอารมณ์ทางบวก ที่บุคคลรับรู้จากการประเมินคุณค่าของงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่องซ้ำแล้วซ้ำเล่าจนเกิดความผาสุก และนำไปสู่การแสดงออกด้านพฤติกรรมที่สร้างสรรค์สม่ำเสมอ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน จึงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุ คือ การตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) กับปัจจัยปลายเหตุ คือ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ที่เป็นผลจากการตระหนักรู้ในงานในทางบวก ซึ่งสะท้อนให้เห็นผ่านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง (Zigarmi; et al. 2016 : 3-5) โดยมีแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุกับปัจจัยปลายเหตุดังรูปที่ 4



รูปที่ 4 : The Employee Work Passion Model

ที่มา : Zigarmi; et al. (2016). **Employee Work Passion-Volume 3: Connecting the Dots.** p. 3.

จากรูปสรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงานเป็นกระบวนการทางความคิดที่บุคคลใช้ประเมินคุณค่าของปัจจัยและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องในทางบวก นำไปสู่ความผาสุกและความเป็นอยู่ในงานที่ดี และผลักดันให้บุคคลมีการแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน โดยมีรายละเอียดของปัจจัยดังต่อไปนี้

2.1 การตระหนักรู้ในงาน เป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่อยู่ภายในองค์กรโดยรวม ซึ่งพนักงานได้รับรู้จากการเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในระหว่างทำงาน ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยงาน เป็นการรับรู้ถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งสะท้อนผ่านลักษณะ รูปแบบ และเนื้อหาของงาน รวมถึงทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่บุคลากรรับผิดชอบ ได้แก่

2.1.1.1 คุณค่าและความหมายของงานที่ทำ

2.1.1.2 ความเป็นเอกเทศในการทำงาน

2.1.1.3 ความสมดุลของปริมาณงาน

2.1.1.4 ความหลากหลายของงานที่ทำ

2.1.2 ปัจจัยองค์กร เป็นการรับรู้ถึงองค์ประกอบทางการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งสะท้อนผ่านผู้นำ หัวหน้างาน ตลอดจนนโยบาย กระบวนการ และโครงสร้างการบริหารขององค์กร ได้แก่

2.1.2.1 ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร

2.1.2.2 ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

2.1.2.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ

2.1.2.4 ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง

2.1.3 ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เป็นการรับรู้ถึงบรรยากาศการทำงาน ซึ่งสะท้อนผ่านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยกลั่นกรองที่ผลักดันให้พนักงานมีการรับรู้ต่องานและองค์กรทั้งในทางบวกและทางลบ ได้แก่

2.1.3.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.1.3.2 ความสัมพันธ์กับผู้นำ

2.1.3.3 ความร่วมมือระหว่างบุคลากร

2.1.3.4 ผลสะท้อนกลับ

2.2 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) เป็นเจตจำนงที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานในทางสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

2.2.1 การอยู่กับองค์กร

2.2.2 การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

2.2.3 การใช้ความเพียรและมานะอดทน

2.2.4 การให้การรับรององค์กรในด้านบวก

2.2.5 การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559 : 67-90) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของพันธะสัญญาทางใจของพนักงานจ้างภายนอก ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานงานจ้างภายนอกที่ได้รับการจ้างเหมา (Outsourcing) ให้ปฏิบัติงานด้านเอกสาร บันทึกข้อมูล รุกรการ และต้อนรับให้กับสถาบันการเงินแห่งหนึ่งซึ่งเป็นองค์กรผู้ว่าจ้างผ่านบริษัทคู่สัญญาจำนวน 156 คน ผลพบว่า พันธะสัญญาทางใจโดยรวม ($r = -0.529$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออก โดยค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาเป็นความรู้สึกพึงพอใจในงานจ้างจากภายนอก ทักษะคิดด้านการมีส่วนร่วมในงาน และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรผู้ว่าจ้าง มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.412 , -0.356 , -0.225 และ -0.202 ตามลำดับ นอกจากนี้

ยังพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางลบต่อความตั้งใจลาออกผ่านตัวแปรส่งผ่านอิทธิพล คือ พันธะสัญญาทางใจ

จึงสรุปได้ว่า การรับรู้ถึงความเหมาะสมหรือคั่งคั่งระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ จะส่งผลให้พนักงานจ้างภายนอกเกิดพันธะสัญญาทางใจต่อองค์กรของผู้ว่าจ้าง นำไปสู่ความพึงพอใจเป็นผลให้มีความตั้งใจหรือความคิดที่จะลาออกจากงานน้อยลง

กณิกนันต์ แสงมหาชัย (2558) ทำการวิจัยเรื่องความทุ่มเทให้กับงานกับผลของการปฏิบัติงาน ในกลุ่มข้าราชการสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร รวม 50 เขต จำนวน 854 คน ผลพบว่า ความยุติธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทให้กับงาน ในขณะที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการได้รับมอบอำนาจของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความทุ่มเทให้กับงาน ($r = 0.130$ และ 0.740) โดยความทุ่มเทให้กับงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.730 และยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการได้รับมอบอำนาจของบุคลากร ร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทให้กับงานได้ร้อยละ 70 และความทุ่มเทให้กับงานสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 54

วาสิตา บุญสาธ (2556 : 307-352) ทำการวิจัยกระบวนการในการสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในทุกระดับของสังคมไทยทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับสังคมจากกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มพนักงานทั่วไปที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนจำนวน 365 คน ผลพบว่าระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรเฉลี่ยของพนักงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก และด้านความรักและปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ

2. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนเก่งในองค์กรชั้นนำด้านอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น 320 คน ผลพบว่า ระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรเฉลี่ยของคนเก่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศและการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวกตามลำดับ โดยพบว่าด้านความรักและปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ผลพบว่า ทั้งสองกลุ่มตัวอย่างมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับต่ำที่สุด และการระลึกถึงองค์กรในทางบวกมีระดับต่ำเป็นลำดับที่สอง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการสร้างผลงาน พัฒนาตนเอง และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สวนทางกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนที่เกี่ยวกับองค์กรซึ่งต่ำกว่ามิติด้านอื่นๆ จึงสรุปได้ว่าสมาชิกขององค์กรให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในระดับบุคคลมากกว่ารักและทุ่มเทให้กับองค์กรในภาพรวม

สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ (2556 : 699-717) ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรต่อเจตจำนงที่จะลาออกของกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนต่างๆ จำนวน 660 คน โดยการเปรียบเทียบอิทธิพลจากตัวแปร 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ได้แก่ องค์กรกับความเชื่อมโยง, องค์กรกับความลงตัว, องค์กรกับการยอมรับ, ชุมชนกับความเชื่อมโยง, ชุมชนกับความลงตัว และชุมชนกับการยอมรับ
2. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน, ผู้บังคับบัญชา, รายได้, การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน
3. ความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ, ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ผลพบว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน, ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตจำนงที่จะลาออกของพนักงานได้ร้อยละ 58 โดยความผูกพันกับองค์กรและความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางลบต่อเจตจำนงที่จะลาออก มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) = -0.67 และ -0.21 ตามลำดับ แต่พบว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อเจตจำนงที่จะลาออกของพนักงาน จึงสรุปได้ว่า การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง จะสามารถช่วยลดเจตจำนงที่จะลาออกของพนักงานลงได้

จิตวิมล สัตยารังสรรค์ (2556) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ 4 แห่ง จำนวน 385 คน ผลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยพบว่า ความเครียดในงาน ($r = -0.209$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางตรงกันข้าม, สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($r = 0.292$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน และความผูกพันต่อองค์กร ($r = -0.483$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกจากองค์กร

พัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์ (2554-2555 : 61-77) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 214 คน ผลพบว่า

1. พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานและด้านการไม่ลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยจะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานและด้านการไม่ลาออกจากงานน้อยกว่า

พนักงานที่มีอายุงานมาก และกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 17 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานและด้านการไม่ลาออกจากงานมากที่สุด

2. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในทิศทางเดียวกัน โดยความสำเร็จในงาน ความเจริญเติบโตขององค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำถึงต่ำมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.338, 0.317 และ 0.161 ตามลำดับ ในขณะที่ความรับผิดชอบในงาน และการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.416 และ 0.414 ตามลำดับ

3. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ความสำเร็จในงาน และการเจริญเติบโตขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.173, 0.171 และ 0.151 ตามลำดับ

4. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานในทิศทางเดียวกัน โดยการเจริญเติบโตขององค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.447, 0.237, 0.233 และ 0.194 ตามลำดับ

5. ปัจจัยธำรงรักษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในทิศทางเดียวกัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลในองค์กร และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.256, 0.144 และ 0.134 ตามลำดับ

6. ปัจจัยธำรงรักษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน โดยนโยบายและการบริหารงาน และค่าจ้างและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.153 และ 0.135 ตามลำดับ

7. ปัจจัยธำรงรักษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน โดยค่าจ้างและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง นโยบายและการบริหารงานในองค์กร และวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.459, 0.349, 0.297 และ 0.136 ตามลำดับ

จึงสรุปได้ว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมดีขึ้น จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเท

ทำงานอย่างเต็มความสามารถขององค์กรช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความสม่ำเสมอในการทำงานอันเป็นผลจากการรับรู้ถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ในขณะที่หากพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยธำรงรักษาที่ดีขึ้น จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น เนื่องจากการรับรู้ถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร เป็นผลให้เกิดความรักและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

นริฏฐ ประจักษ์ธีรนนท์ (2555) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา รวม 24 สาขา จำนวน 166 คน ผลพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r = 0.440$) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความทุ่มเทในงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สิทธิส่วนบุคคล ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในงานของพนักงานทุกด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.231, 0.229, 0.227, 0.220, 0.212, 0.205, 0.183 และ 0.156 ตามลำดับ

จึงสรุปได้ว่า หากพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มากขึ้น จะทำให้ความทุ่มเทในงานของพนักงานโดยรวมดีขึ้น

ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2555) ทำการวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย : กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (แ่งคอย) จำกัด จำนวน 150 คน ผลพบว่า

1. บุคลากรทั้ง 3 ช่วงวัย มีทัศนคติส่วนบุคคลในทางบวกต่อปัจจัยด้านสิ่งจูงใจและคุณค่าในการทำงาน โดยปัจจัยด้านทัศนคติส่วนบุคคลต่อสิ่งจูงใจและคุณค่าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการเป็นที่ยอมรับในองค์กร มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาเป็นความยุติธรรมในองค์กร ความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ คุณค่าและความหมายของงานที่ทำ และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.608, 0.582, 0.552, 0.551, 0.519, 0.500, 0.471 และ 0.394 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับในองค์กร ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านคุณค่าและความหมายของงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ตามลำดับ

3. บุคลากรทุกช่วงวัยมีระดับความรัก ความมุ่งมั่นและความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยส่งอิทธิพลที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับในองค์กร ปัจจัยด้านคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ และปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถพยากรณ์ระดับความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถได้ร้อยละ 59.10

จึงสรุปได้ว่า ความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถนั้น สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้กับบุคลากรทุกช่วงวัย

มนเสฐฐ ประชาศิลป์ชัย (2555) ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง จำนวน 320 คน ผลพบว่า

1. พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง (คำตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ, สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, การพัฒนาความสามารถของบุคคล, ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, การบูรณาการด้านสังคม, ธรรมเนียมในองค์กร, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว, การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม) มีความมุ่งมั่นทุ่มเทโดยรวมและรายด้าน (ด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการสร้างผลงานที่ดีเลิศ) สูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ

2. พนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทโดยรวมมากกว่ากับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ

3. พนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย

4. พนักงานที่มีคุณภาพในการทำงานโดยรวมสูง และได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงแต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย

5. พนักงานที่มีจิตลักษณะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มี

ความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะทั้ง 3 ด้านสูง และได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย

6. ตัวแปรที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้มากที่สุด คือ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ซึ่งมีค่าอำนาจในการทำนายมากที่สุดที่ 55.30% และคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มค่าทำนายด้วยอีก 2.50% และจิตลักษณะเพิ่มค่าทำนายด้วยอีก 2.60% รวมเป็น 60.40%

จึงสรุปได้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ตลอดช่วงอายุการทำงานกับองค์กร และจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และเป็นการดำรงรักษาความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานให้คงอยู่ได้

สิรินาถ ตามวงษ์วาน (2554) ทำการวิจัยอิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 300 คน โดยองค์ประกอบย่อยของตัวแปรที่ใช้ได้แก่ (1) พลังขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การได้รับปัจจัยพื้นฐาน, การสร้างเครือข่ายในองค์กร, โอกาสเติบโตในองค์กร และความท้าทายในหน้าที่ (2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการ (3) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้วยใจรัก, ความผูกพันทางการอยู่ต่อเนื่อง และความผูกพันทางบรรทัดฐาน และ (4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย ด้านการให้ความช่วยเหลือ, ความสำนึกในหน้าที่, การให้ความร่วมมือ, ความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่น ผลพบว่า

1. บุคลากรมีพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรม และความผูกพันที่มีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ($r = 507$), พลังขับเคลื่อนในการทำงาน ($r = 0.333$) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ($r = 0.180$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. พลังขับเคลื่อนในงาน ($R^2 = 0.111$), การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ($R^2 = 0.029$) และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ($R^2 = 0.255$) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 11.10, 2.90 และ 25.50 ตามลำดับ

จึงสรุปได้ว่า พลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันที่มีต่อองค์กรมีอิทธิพลในทางบวกต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วิชญ์ โป๊ะเปี่ยมลาภ (2554) ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด จำนวน 335 คน ผลพบว่า 1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยรวมด้านทัศนคติต่องานและองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความตั้งใจ ทุ่เมทำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

จู; และคนอื่นๆ (Joo; et al. 2017 : 446-469) ทำการวิจัยเรื่องการตระหนักรู้ในงานและความเป็นอยู่ทางจิตใจที่ดี: บทบาทของตัวแปรคั่นกลางมีอิทธิพลบางส่วนของ การตระหนักรู้ด้านความผูกพัน เพื่อศึกษาอิทธิพลของการตระหนักรู้ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงานอันเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความผูกพัน (Cognitive Engagement) และความเป็นอยู่ทางจิตใจที่ดี (Psychological Well-Being : PWB) ของพนักงานจำนวน 518 คนในประเทศเกาหลีใต้ โดยการตระหนักรู้ในงานของการวิจัยนี้ ประกอบด้วย ความเป็นเอกเทศของงาน, ผลสะท้อนกลับ, คุณค่าและความหมายของงาน, ความร่วมมือระหว่างบุคลากร, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, ความเป็นธรรมในการจัดสรร และความก้าวหน้า รวม 8 ประการ ผลพบว่า

1. การตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความผูกพัน ($r = 0.52$) และความเป็นอยู่ทางจิตใจที่ดี ($r = 0.60$) ในทิศทางเดียวกัน และการรับรู้ความผูกพัน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความเป็นอยู่ทางจิตใจที่ดี ($r = 0.46$)

2. ความเป็นอยู่ทางจิตใจที่ดี (PWB) ได้รับอิทธิพลทางบวกจากการตระหนักรู้ในงานและการรับรู้ความผูกพันรวมกันที่ร้อยละ 50 ($R^2 = 0.50$) โดยค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) ของการตระหนักรู้ในงาน, การรับรู้ความผูกพัน การตระหนักรู้ในงานกับการรับรู้ความผูกพันรวมกัน เท่ากับ 0.23, 0.03 และ 0.24 ตามลำดับ

จึงสรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงทั้งต่อการรับรู้ความผูกพันและความเป็นอยู่ทางจิตใจที่ดี ในระดับที่มากกว่าอิทธิพลของการรับรู้ความผูกพันที่มีต่อความเป็นอยู่ทางจิตใจที่ดี ซึ่งหมายความว่า พนักงานจะมีความเป็นอยู่ทางจิตใจที่ดีในระดับที่สูงขึ้น เมื่อมีการตระหนักรู้ในงานในระดับที่สูงขึ้น

ซิการ์มี; และคนอื่นๆ (Zigarmi; et al. 2016) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) โดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมและขนาดองค์กรที่แตกต่างกันทั่วโลก จำนวน 447 ราย พบว่า

1. การใช้ความเพียรและมานะอดทน ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยงานด้านความหลากหลายในงานและความเป็นเอกเทศน์ในการทำงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยองค์กรด้านความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติมากที่สุด

2. การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยงาน ด้านความหลากหลายในงาน, คุณค่าและความหมายของงาน และความเป็นเอกเทศน์ในการทำงานมากที่สุด

3. การให้การรับรององค์การในด้านบวก ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยองค์กรด้านความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ และปัจจัยงานด้านความเป็นเอกเทศน์ในงานมากที่สุด

4. การอยู่กับองค์กร ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยองค์กรด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ, ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติและความเป็นธรรมในการกระจายทรัพยากร และปัจจัยงานด้านความเป็นเอกเทศน์ในการทำงานมากที่สุด และยังเป็นความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในรูปเจตจำนงที่มีคะแนนต่ำที่สุดในจำนวนเจตจำนงทั้ง 5 ด้าน อันเป็นผลจากการรับรู้ส่วนบุคคลในด้านความเชื่อมั่นในผู้นำและองค์กรเป็นสำคัญ

5. การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้านความร่วมมือระหว่างบุคลากรกับความสัมพันธ์กับผู้นำ และปัจจัยงานด้านความหลากหลายในงานกับความเป็นเอกเทศน์ในการทำงานมากที่สุด

จึงสรุปได้ว่า การแสดงออกถึงพฤติกรรมความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานทั้ง 5 ประการในระดับที่แตกต่างกันของพนักงาน เป็นผลจากการประเมินสภาพแวดล้อมของการทำงานที่พนักงานได้มีส่วนเกี่ยวข้องสัมผัสด้วย อันได้แก่ ปัจจัยงาน ปัจจัยองค์กร และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ชัค; ซิการ์มี; และ โอเวน (Shuck; Zigarmi; and Owen. 2015 : 2-21) ทำการวิจัยเรื่องความต้องการทางจิตวิทยา, ความผูกพัน และเจตจำนงในงาน (Psychological Needs, Engagement, and Work Intentions) เพื่อทดสอบความเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันกับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง (Self-Determination Theory : SDT) ในกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทที่ปรึกษา การฝึกอบรม และการบริหารจัดการระดับชาติ รวมจำนวน 1,586 คน บนพื้นฐานของความต้องการทางจิตวิทยาขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Basic Psychological Needs at Work Scale : BPNS) ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นเอกเทศน์ (Autonomy), ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relatedness) และศักยภาพ (Competence) ผลพบว่า ความมุ่งมั่นในตนเอง (SDT) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพัน (Engagement) โดยความมุ่งมั่น

ในตนเอง (SDT) มีอิทธิพลต่อเจตจำนงในงานด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน ($\beta = 0.68$), การให้การรับรององค์กรในด้านบวก ($\beta = 0.89$) และการอยู่กับองค์กร ($\beta = 0.78$)

ซิการ์มี; โรเบิร์ต; และ แรนดอล์ฟ (Zigarmi; Roberts; and Randolph. 2015 : 1-22) ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของพนักงานถึงพลังอำนาจของผู้นำและบทบาทของผลกระทบกับความตั้งใจในงาน โดยแบ่งพลังอำนาจของผู้นำออกเป็น 5 ลักษณะ คือ พลังอำนาจในการให้รางวัล (Reward Power), พลังอำนาจในการบังคับบัญชา (Coercive Power), พลังอำนาจในการทำตามกฎ (Legitimate Power), พลังอำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) และ พลังอำนาจในการให้การอ้างอิง (Referent Power) ด้วยการสำรวจพนักงานจำนวน 651 คน ผลพบว่า ผลกระทบเชิงบวกและผลกระทบเชิงลบส่งผลต่อการรับรู้ของพนักงานที่เกิดจากการใช้อำนาจของผู้นำในหลายรูปแบบบนพื้นฐานของความตั้งใจในงาน 5 ประการ (การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ, การให้การรับรององค์กรในด้านบวก, การอยู่กับองค์กร, การใช้ความเพียรและมานะอดทน และการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร) ดังนี้

1. พลังอำนาจในการให้รางวัล มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อการให้การรับรององค์กรในด้านบวก ($\beta = 0.088$) และการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ($\beta = 0.112$) จึงสรุปได้ว่า พลังอำนาจในการให้รางวัล นำไปสู่การให้การรับรององค์กรในด้านบวก และการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานในระดับที่เพิ่มขึ้น

2. พลังอำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อการให้การรับรององค์กรในด้านบวก ($\beta = 0.124$) และการอยู่กับองค์กร ($\beta = 0.133$) จึงสรุปได้ว่า พลังอำนาจของความเป็นผู้เชี่ยวชาญ นำไปสู่การให้การรับรององค์กรในด้านบวกและการอยู่กับองค์กรในระดับที่เพิ่มขึ้น

3. พลังอำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีอิทธิพลทางลบโดยตรงต่อการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ ($\beta = 0.153$) แต่พบว่ามีผลไม่เสถียรและแปรผันตามตัวแปรอื่นที่เข้าสู่สมการ จึงมีความเป็นไปได้ที่ข้อมูลจากการสำรวจอาจมีการปรับแต่งทางสถิติ

4. พลังอำนาจในการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ และการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร และเมื่อผู้นำมีการใช้พลังอำนาจในการทำตามกฎที่เพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกต่อองค์กรและผู้นำลดลง และความตั้งใจทั้ง 5 ประการที่มีแนวโน้มจะลดลงด้วยเช่นเดียวกัน

จึงสรุปได้ว่า การใช้พลังอำนาจของผู้นำส่งผลกระทบต่อพนักงานอย่างชัดเจน โดยการใช้พลังอำนาจในการบังคับบัญชาและพลังอำนาจในการทำตามกฎ มีอิทธิพลต่อผลกระทบเชิงลบ อันเป็นผลให้พนักงานขาดการแสดงออกถึงความตั้งใจในด้านบวกต่อองค์กร ในขณะที่พลังอำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญและพลังอำนาจในการให้การอ้างอิง มีอิทธิพลต่อผลกระทบเชิงบวก อันเป็นผลให้พนักงานมีการแสดงออกถึงความตั้งใจในด้านบวกต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้น

ฮาร์ดกรูฟ; และ โฮวาร์ด (Hardgrove; and Howard. 2015 : 16-22) ทำการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่กระตุ้นและบั่นทอนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า : วิธีที่จะสนับสนุนและป้องกัน ผลพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ประกอบด้วย อิทธิพลจากภายในจิตใจ และอิทธิพลจากภายนอกจิตใจ ดังนี้

1. อิทธิพลจากภายในจิตใจ ประกอบด้วย 3 อิทธิพล ได้แก่

1.1 ความเป็นผู้นำ (Leadership) ทั้งในมิติของการนำผู้คนและการเลี้ยงดูผู้คนผ่านการบริหารจัดการของผู้ที่มีอยู่ในองค์กร โดยผู้นำในองค์กรเป็นอิทธิพลที่มองเห็นได้ชัดเจนที่สุดในองค์กร เนื่องจากเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการขององค์กรที่เด่นชัดที่สุด หากผู้นำไม่สามารถที่จะ “ซื้อใจ” หรือ แสดงให้เห็นถึง “โอกาส” ที่พนักงานจะได้แสดงถึงความสามารถและศักยภาพของตนเองออกมา จะมีผลต่อการรู้คิดของพนักงานว่าตนเองไม่มีความพิเศษใดต่องานนั้น ซึ่งทำให้พนักงานไม่ส่งผ่านความมุ่งมั่นปรารถนาของตนเองสู่องค์กร

1.2 ความยืดหยุ่น (Flexibility) นอกเหนือจากการมีผู้นำที่ดีแล้ว ความยืดหยุ่นในการทำงานมีบทบาทที่สำคัญต่อการกระตุ้นความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า เนื่องจากความยืดหยุ่นส่งผลให้พนักงานรับรู้ถึงความมีอิสระภาพที่จะทำงานด้วยวิธีการและการบริหารจัดการที่ตนเองพิจารณาว่าเหมาะสม ซึ่งสะท้อนให้พนักงานเกิดการรับรู้ถึงการได้รับการเคารพจากองค์กร นำไปสู่ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานที่เพิ่มขึ้น

1.3 ความเคารพ (Respect) เป็นอิทธิพลตัวสุดท้ายซึ่งมีระดับสูงที่สุดในจำนวนอิทธิพลจากภายในทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรือความเข้าใจว่าบุคคลหรือสิ่งนั้นมีความสำคัญ และควรได้รับการใส่ใจดูแลด้วยวิธีการที่เหมาะสม ด้วยมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีอารมณ์ความรู้สึกตลอดเวลา แม้พนักงานจะรู้สึกพึงพอใจและสนุกกับงานที่ทำมาเพียงใด แต่หากไม่ได้รับความเคารพที่เหมาะสม จะพบว่าพนักงานมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานลดลง และในทางตรงกันข้าม ยิ่งพนักงานได้รับรู้ถึงความเคารพในตนเองจากองค์กรมากเท่าไร จะยิ่งทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าต่องานมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งส่งผลดีต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กรด้วย

2. อิทธิพลจากภายนอกจิตใจ ประกอบด้วย 3 อิทธิพล ได้แก่

2.1 การให้บริการลูกค้า (Customer Service) ทั้งองค์กรในฐานะผู้ว่าจ้างและพนักงานในฐานะลูกจ้าง ต่างก็ต้องการสัมผัสถึงความสำเร็จของการทำงานเป็นสำคัญ พนักงานจึงไม่เพียงต้องการคำชื่นชมจากองค์กร แต่ยังต้องการคำชื่นชมจากลูกค้าผู้ใช้งานสินค้าที่พวกเขาเป็นผู้สร้างสรรค์ผลิตมันขึ้นมา หลายองค์กรได้ขึ้นสู่จุดสูงสุดของความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งเป็นผลจากความเชื่อและศรัทธาว่าลูกค้านั้นพึงพอใจในสิ่งที่พวกเขาเป็นผู้ผลิต ซึ่งได้รับรู้จากจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แสดงความขอบคุณหรือชื่นชมของลูกค้า จึงเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผล

ต่อความพึงพอใจที่เกิดจากภายในจิตใจของพนักงานอันเป็นเชื้อเพลิงหล่อเลี้ยงความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าให้พวกเขาที่สำคัญประการหนึ่ง

2.2 การเป็นที่รู้จักในตลาด (Market Recognition) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการธำรงรักษาความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในตัวพนักงานให้คงอยู่ เนื่องจากการเป็นที่รู้จักจะสะท้อนให้พนักงานทราบว่าสินค้าที่พวกเขาทำออกไปนั้นได้รับการยอมรับ โดยอาจทำผ่านการสื่อสารอย่างเป็นทางการที่แสดงถึงความชื่นชมการทำงานของพวกเขา เพื่อให้พวกเขาได้รับรู้ว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นยอดเยี่ยมเพียงใด ซึ่งจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในความเป็นเลิศและลดอัตราการลาออกของพนักงาน

2.3 ความเป็นเลิศ (Excellence) เป็นแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในตัวพนักงาน โดยเฉพาะการรับรู้ถึงความเป็นเลิศที่ได้รับจากลูกค้า เพื่อนร่วมงาน องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในงานที่พนักงานรับผิดชอบ จะส่งผลต่อความรู้สึกชื่นชมในศักยภาพของตนเองและถ่ายทอดลงสู่งานที่ทำ ซึ่งมักพบว่าพนักงานที่ขาดความมุ่งมั่นปรารถนาในสถานที่ทำงานจะขาดความมุ่งมั่นปรารถนาในด้านอื่นๆ ตามไปด้วย เป็นผลให้การทำงานในแต่ละวันของพนักงานเป็นการทำงานแบบเฉื่อยชาเพื่อรอเวลาเลิกงาน

ภายใต้อิทธิพลดังกล่าวข้างต้น แฝงไว้ด้วยปัจจัยที่บั่นทอนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า อันได้แก่ การดำเนินการ นโยบาย และการปฏิบัติภายในองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นผ่านตัวผู้นำขององค์กรและสามารถบั่นทอนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากสิ่งที่ผู้นำสะท้อนให้เห็นเป็นไปในเชิงลบมากกว่าสร้างสรรค์

จึงสรุปได้ว่า ผลผลิตขององค์กรได้รับผลกระทบจากความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าของพนักงานที่เป็นผลจากงานและสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขา โดยในการสร้างความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานให้เกิดขึ้นในตัวพนักงานภายในสภาพแวดล้อมการทำงาน จะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความต้านทานที่มีต่องานอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ แต่ในขณะเดียวกันก็สามารถทำลายศักยภาพอันดีซึ่งพนักงานมุ่งมั่นปรารถนาจะนำมาสู่องค์กรได้ด้วยเช่นกัน

ซาอีด; และคนอื่นๆ (Saeed; et al. 2013 : 1,200-1,208) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกลุ่มธนาคารในปากีสถาน จำนวน 40 แห่ง รวม 200 คน โดยปัจจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย ทักษะของผู้บริหาร, วัฒนธรรมองค์กร, ปัญหาส่วนตัว, เนื้อหาของงาน และผลตอบแทนทางการเงิน รวม 5 ปัจจัย ผลพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กร ปัญหาส่วนตัว ทักษะของผู้บริหาร เนื้อหาของงาน และผลตอบแทนทางการเงิน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.496, 0.296, 0.467, 0.216 และ 0.246 ตามลำดับ

2. ปัจจัยทัศนคติของผู้บริหาร, วัฒนธรรมองค์กร, ปัญหาส่วนตัว, เนื้อหาของงาน และผลตอบแทนทางการเงิน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) ที่ร้อยละ 61.40 และหากวัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1 โดยที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 28, เช่นเดียวกับหากปัญหาส่วนตัว, ทัศนคติของผู้บริหาร, เนื้อหาของงาน และผลตอบแทนทางการเงินเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1 โดยที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 9, 29, 20 และ 15 ตามลำดับ

จึงสรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 5 มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ซิการ์มี; และคนอื่นๆ (Zigarmi; et al. 2011 : 195-221) ทำการทดสอบขอบเขตของข้อมูลเบื้องต้นของแบบจำลองความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน (A Preliminary Field Test of an Employee Work Passion Model) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition, ผลกระทบของงาน (Work Affect), ความเป็นอยู่ในงานที่ดี (Job Well-Being) กับเจตจำนงในงาน (Work Intention) ซึ่งเป็นคำจำกัดความของความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) โดยทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ในแถบตะวันตกของสหรัฐ จำนวน 447 คน ผลพบว่า การตระหนักรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับผลกระทบของงานในระดับมาก ($r = 0.73$) และผลกระทบของงานมีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ในงานที่ดีในระดับมาก ($r = 0.80$) โดยความเป็นอยู่ในงานที่ดี เป็นตัวแปรสื่อที่มีความสัมพันธ์กับเจตจำนงในงานมากที่สุด รองลงมาคือ ผลกระทบของงาน และการตระหนักรู้ในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.39, 0.29 และ 0.24 ตามลำดับ จึงสรุปได้ว่า บุคลากรจะแสดงพฤติกรรมของเจตจำนงในงานในทางบวกในระดับที่สูงขึ้น หากมีการรับรู้ถึงความเป็นอยู่ในงานที่ดีในระดับที่สูงขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง หากบุคลากรมีความแน่วแน่ที่จะแสดงพฤติกรรมของเจตจำนงในงานแล้ว ผลกระทบของงานจะมีอิทธิพลต่อเจตจำนงในงานในระดับที่น้อยลง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงาน ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานไทยที่ทำงานกับองค์กรทั่วไปที่จัดตั้งโดยบุคคลสัญชาติไทย (100%), สัญชาติญี่ปุ่น (100%), สัญชาติไทย-ญี่ปุ่นและอื่นๆ ซึ่งดำเนินกิจการอยู่ในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มประชากรที่มีขนาดใหญ่ และไม่สามารถคำนวณได้ จึงไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน (Infinite Population) ผู้วิจัยจึงใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบค่าสัดส่วนของประชากร ตามสูตรของคอคแรน (Cochran, 1997: 78) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นได้ร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2560 : 26-27) ดังนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

โดย n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

Z = ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \text{ หรือประมาณ } 385 \text{ คน}$$

ผลจากการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้ผลที่มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เท่ากับ 385 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้จัดทำแบบสอบถามอย่างน้อย 500 ชุด

โดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) คือ การแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรทั่วไปที่จัดตั้งโดยบุคคลสัญชาติไทย (100%), สัญชาติญี่ปุ่น (100%) และสัญชาติไทย-ญี่ปุ่นและอื่นๆ ซึ่งดำเนินกิจการอยู่ในประเทศไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรวัยทำงาน โดยการสร้างขึ้นจากการปรับใช้แบบสอบถามเดิมที่มีอยู่ โดยดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาจากตำรา บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ถอดความจากภาษาต่างประเทศ เรียบเรียงและปรับข้อความให้สอดคล้องเหมาะสมเป็นภาษาไทย

1.3 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1-2 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ตามลักษณะปัจจัยที่จะศึกษาและนำมาสร้างแบบสอบถาม

1.4 สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รูปแบบการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ และตำแหน่งงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อดูภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร ประกอบด้วย รูปแบบการจัดตั้งองค์กร ลักษณะอุตสาหกรรมขององค์กร จำนวนพนักงานในองค์กร และสัญชาติขององค์กร โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 คำถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) ผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถาม 2 ฉบับได้แก่ Work Cognition Inventory (Nimon; et al.

2011 : 34-35) และ Work Cognition Inventory-Revised (Nimon; and Zigarmi. 2015b : 131-133) นำมาปรับเรียบข้อคำถามเป็นภาษาไทยให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ด้วยมาตรวัดการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) รวมทั้งสิ้น 36 ข้อ (ตามภาคผนวกแนบ) ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านปัจจัยงาน รวม 12 ข้อ ประกอบด้วย

- ข้อ 1-3 คุณค่าของงานที่ทำ
- ข้อ 4-6 ความเป็นเอกเทศในการทำงาน
- ข้อ 7-9 ความสมดุลของปริมาณงาน
- ข้อ 10-12 ความหลากหลายของงานที่ทำ

ด้านที่ 2 ด้านปัจจัยองค์กร รวม 12 ข้อ ประกอบด้วย

- ข้อ 13-15 ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร
- ข้อ 16-18 ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ
- ข้อ 19-21 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ข้อ 22-24 ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง

ด้านที่ 3 ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร รวม 12 ข้อ ประกอบด้วย

- ข้อ 25-27 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ข้อ 28-30 ความสัมพันธ์กับผู้นำ
- ข้อ 31-33 ความร่วมมือระหว่างบุคลากร
- ข้อ 34-36 ผลสะท้อนกลับ

ส่วนที่ 4 คำถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถาม 2 ฉบับ ได้แก่ Work Intention Inventory (Zigarmi; et al. 2012 : 42) และ Work Intention Inventory-Short Form (Nimon; and Zigarmi. 2015a : 28) นำมาปรับเรียบข้อคำถามเป็นภาษาไทยให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ด้วยมาตรวัดการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ (ตามภาคผนวกแนบ) ได้แก่

- ข้อ 1-5 วัดการอยู่กับองค์กร
- ข้อ 6-10 วัดความเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร
- ข้อ 11-15 วัดการใช้ความเพียรและมานะอดทน
- ข้อ 16-20 วัดการให้การรับรององค์กรในด้านบวก
- ข้อ 21-25 วัดการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ

1.5 เกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบสอบถามในส่วนที่เป็นมาตรวัดการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อคำถามแล้วประเมินระดับความคิดเห็นที่มีต่อคำถามแต่ละข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
ตรงกับความคิดเห็นของท่านอย่างยิ่ง	5
ตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก	4
ตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง	3
ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย	2
ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยมากหรือไม่ตรงเลย	1

1.6 เกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามในส่วนที่เป็นมาตรวัดการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดช่วงคะแนนในการแปลความหมาย ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{5} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ 5 ระดับดังนี้

1.6.1 เกณฑ์การแปลความหมาย การตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition)

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	มีการตระหนักรู้ในงานระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	มีการตระหนักรู้ในงานระดับสูง
2.61 - 3.40	มีการตระหนักรู้ในงานระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีการตระหนักรู้ในงานระดับต่ำ
1.00 - 1.80	มีการตระหนักรู้ในงานระดับต่ำมาก

1.6.2 เกณฑ์การแปลความหมาย ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion)

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานระดับสูง
2.61 - 3.40	มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานระดับต่ำ
1.00 - 1.80	มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานระดับต่ำมาก

1.7 เกณฑ์การแปลความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานและความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน หากมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยหากเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน แต่หากเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันหรือคล้ายตามกัน ในการแปลผลระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่คำนวณได้ ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จัญญ. 2551 : 283)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.51 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.31 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

2. การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง ดังนี้

2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาให้อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้รอบรู้หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องรวม 3 ท่าน ทำการพิจารณาและตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ความถูกต้องตามองค์ประกอบที่ต้องการศึกษา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดคะแนนแทนค่าของคำตอบ ดังนี้

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง

เมื่อได้รับแบบประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญคืนแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Consistency : IOC) ตามสูตรต่อไปนี้

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนประเมินความสอดคล้องทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบแบบสอบถาม

โดยกำหนดให้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมากกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2556 : 142)

ผู้วิจัยทำการคงเนื้อหาของข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ไว้ในแบบสอบถาม และทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญรวม 3 ท่าน สรุปได้ว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามจำแนกรายข้ออยู่ในระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยเฉลี่ยของแบบสอบถาม

หัวข้อคำถาม	จำนวนข้อ คำถาม	ค่าดัชนีความ สอดคล้องโดยเฉลี่ย
การตระหนักรู้ในงาน	36	0.89
ด้านปัจจัยงาน	12	0.95
คุณค่าของงานที่ทำ	3	1.00
ความเป็นเอกเทศในการทำงาน	3	0.89
ความสมดุลของปริมาณงาน	3	0.89
ความหลากหลายของงานที่ทำ	3	1.00
ด้านปัจจัยองค์กร	12	0.81
ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร	3	0.67
ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ	3	0.67
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3	0.89
ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง	3	1.00
ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	12	0.92
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3	0.89
ความสัมพันธ์กับผู้นำ	3	0.89
ความร่วมมือระหว่างบุคลากร	3	0.89
ผลสะท้อนกลับ	3	1.00
ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน	25	0.88
การอยู่กับองค์กร	5	0.93
ความเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร	5	0.87
การใช้ความเพียรและมานะอดทน	5	0.87
การให้การรับรององค์กรในด้านบวก	5	0.93
การอุทิศเพื่อผลงานที่ดีเลิศ	5	0.80

2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลองสำรวจ (Try Out) กับบุคคลซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 55 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ทางสถิติในการหาค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach. 1990) โดยต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ต่ำกว่า 0.70 (Santos. 1999) หลังจากการทดสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.7030 ถึง 0.9189 ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง และเมื่อนำมาทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอีกครั้ง ได้ผลการทดสอบดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

หัวข้อคำถาม	จำนวนข้อ คำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น
การตระหนักรู้ในงาน		
ด้านปัจจัยงาน		
คุณค่าของงานที่ทำ	3	0.7769
ความเป็นเอกเทศในการทำงาน	3	0.7869
ความสมดุลของปริมาณงาน	3	0.7385
ความหลากหลายของงานที่ทำ	3	0.7183
ด้านปัจจัยองค์กร		
ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร	3	0.8765
ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ	3	0.8618
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3	0.8242
ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง	3	0.7657
ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3	0.8584
ความสัมพันธ์กับผู้นำ	3	0.9001
ความร่วมมือระหว่างบุคลากร	3	0.8918
ผลสะท้อนกลับ	3	0.8768
ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน		
การอยู่กับองค์กร	5	0.8822
ความเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร	5	0.8184
การใช้ความเพียรและมานะอดทน	5	0.8386
การให้การรับรององค์กรในด้านบวก	5	0.9098
การอุทิศเพื่อผลงานที่ดีที่สุด	5	0.8814

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตต่อตัวแทนขององค์กรแต่ละแห่ง ในการจัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ
2. จัดส่งแบบสอบถามตามจำนวนชุดที่องค์กรแต่ละแห่งตอบรับไปยังผู้ประสานงานขององค์กร รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 500 ชุด

3. ดำเนินการติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่จัดส่งให้กับผู้ประสานงานของแต่ละองค์กรกลับมาด้วยตนเอง โดยรวบรวมได้จำนวนทั้งสิ้น 421 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.20 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการแจกจ่าย

4. นำแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมีความถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบรายละเอียดของการตอบแบบสอบถามแต่ละชุดและพบว่าคำตอบแบบสอบถามทุกชุดมีความสมบูรณ์ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 100

2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามข้างต้นจำนวน 421 ชุด มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) เป็นการนำข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำการลงรหัสไว้มาทำการบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) และทำการคำนวณทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการคำนวณทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน อายุงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบและตำแหน่งงานในปัจจุบัน และข้อมูลทั่วไปขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย รูปแบบการจัดตั้งองค์กร ลักษณะอุตสาหกรรมขององค์กร จำนวนพนักงานในองค์กร และสัญชาติขององค์กร ใช้ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ระดับการตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) และความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work passion) ใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean = $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

2. สถิติอนุมาน (Inference Statistic)

2.1 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และทิศทางระหว่างการตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion)

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) และระดับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นอิสระต่อกันมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสัญชาติองค์กร

2.3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) ที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) โดยการหาค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรในการพยากรณ์ระดับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่องอิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่จัดตั้งโดยบุคคลสัญชาติไทย (100%), สัญชาติญี่ปุ่น (100%) และสัญชาติไทย-ญี่ปุ่นและอื่นๆ ซึ่งดำเนินกิจการอยู่ในประเทศไทย เป็นจำนวนทั้งสิ้น 500 ชุด และได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น 421 ชุด พบว่า แบบสอบถามมีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 จึงนำข้อมูลดังกล่าวที่รวบรวมได้ไปทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด โดยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการทดสอบสมมติฐานในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายและอภิปรายผลตามลำดับ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รูปแบบการจ้างงาน อายุงาน ลักษณะของงานที่รับผิดชอบและตำแหน่งงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ ประกอบด้วย รูปแบบการจัดตั้งองค์กร ลักษณะอุตสาหกรรมขององค์กร ขนาดองค์กร และสัญชาติองค์กร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) ประกอบด้วย ปัจจัยงาน ปัจจัยองค์กร และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ประกอบด้วย การอยู่กับองค์กร การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร การใช้ความเพียรและมานะอดทน การให้การรับรององค์กรในด้านบวก และการอุทิศตนปฏิบัติงานอย่างดีเลิศ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

พนักงานที่มีอายุงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานในกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสัญชาติองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

การตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การตระหนักรู้ในงานกับตัวแปรตาม คือ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่ออธิบายระดับความสัมพันธ์ของการตระหนักรู้ในงานที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

การตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion)

ผลการวิเคราะห์ระดับอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การตระหนักรู้ในงานกับตัวแปรตาม คือ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่ออธิบายระดับอิทธิพลการตระหนักรู้ในงานที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความเข้าใจถูกต้องตรงกันในการแสดงผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ ในงานศึกษาไว้ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
F	หมายถึง ค่าแจกแจงแบบ F (F-Distribution)
t	หมายถึง ค่าการแจกแจงแบบ t (t-Distribution)
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2	หมายถึง	กำลังของของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือร้อยละของค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์
SE_b	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์
SE_{Est}	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Score Weight)
β	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight)
Sig.	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญ (Significant)
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
H_0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน อายุงาน ลักษณะของงานที่รับผิดชอบและตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน โดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แสดงผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	64	15.20
2. หญิง	357	84.80
รวม	421	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 25 ปี	40	9.50
2. 25-35 ปี	212	50.40
3. 36-45 ปี	121	28.70
4. 46 ปีขึ้นไป	48	11.40
รวม	421	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 รองลงมามีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	36	8.60
2. ปวช./ปวส.	20	4.80
3. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	6	1.40
4. ปริญญาตรี	273	64.80
5. สูงกว่าปริญญาตรี	86	20.40
รวม	421	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 รองลงมาจบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 ระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 ระดับ ปวช./ปวส. จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 และระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรูปแบบการจ้างงาน

รูปแบบการจ้างงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เจ้าของธุรกิจ	41	9.70
2. พนักงานประจำ	290	68.90
3. งานไม่ประจำ/ตามสัญญาจ้าง	74	17.60
4. รูปแบบการจ้างงานอื่นๆ	16	3.80
รวม	421	100.00

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรูปแบบการจ้างงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 รองลงมาเป็นรูปแบบการจ้างงานไม่ประจำ/ตามสัญญาจ้าง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 เจ้าของธุรกิจ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 และรูปแบบการจ้างงานอื่นๆ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 5 ปี	231	54.90
2. ระหว่าง 5-10 ปี	101	24.00
3. ระหว่าง 11-15 ปี	46	10.90
4. ระหว่าง 16-20 ปี	21	5.00
5. ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	22	5.20
รวม	421	100.00

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 รองลงมามีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 มีอายุงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 และมีอายุงานระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. งานสำนักงาน	116	27.60
2. งานผลิต	53	12.60
3. งานบริการ	161	38.20
4. งานบริหารจัดการ	48	11.40
5. งานอื่นๆ	43	10.20
รวม	421	100.00

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่า ส่วนใหญ่รับผิดชอบงานด้านการบริการ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 รองลงมาเป็นงานด้านสำนักงาน จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 งานด้านการผลิต จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 งานด้านบริหารจัดการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 และงานลักษณะอื่นๆ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ปฏิบัติการ	236	56.10
2. ผู้เชี่ยวชาญ/หัวหน้างาน	80	19.00
3. ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ	71	16.90
4. ผู้บริหารระดับสูง/กรรมการผู้จัดการ	16	3.80
5. ตำแหน่งอื่นๆ	18	4.30
รวม	421	100.00

จากตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 รองลงมาเป็นระดับผู้เชี่ยวชาญ/หัวหน้างาน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 ระดับผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 ตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และระดับผู้บริหารระดับสูง/กรรมการผู้จัดการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ ประกอบด้วย รูปแบบการจัดตั้งองค์กร ลักษณะอุตสาหกรรมขององค์กร จำนวนพนักงานในองค์กร และสัญชาติองค์กร โดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แสดงผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรูปแบบการจัดตั้งองค์กร

รูปแบบองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. บุคคลเดียวเป็นเจ้าของ	64	15.20
2. ห้างหุ้นส่วน/บริษัทจำกัด	210	49.90
3. สหกรณ์/รัฐวิสาหกิจ/หน่วยงานของรัฐ	75	17.80
4. บริษัทมหาชน	56	13.30
5. รูปแบบอื่นๆ	16	3.80
รวม	421	100.00

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรูปแบบการจัดตั้งองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในองค์กรห้างหุ้นส่วน/บริษัทจำกัด จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 49.90 รองลงมาเป็นองค์กรสหกรณ์/รัฐวิสาหกิจ/หน่วยงานของรัฐ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 องค์กรที่มีบุคคลเดียวเป็นเจ้าของ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 บริษัทมหาชน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และองค์กรรูปแบบอื่นๆ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะอุตสาหกรรมขององค์กร

ลักษณะอุตสาหกรรมขององค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ภาคการผลิต	118	28.0
2. ภาคการบริการ	239	56.80
3. ภาคการค้า	64	15.20
รวม	421	100.00

จากตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะอุตสาหกรรมขององค์กร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมในกลุ่มภาคการบริการ จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมาเป็นภาคการผลิต จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และภาคการค้า จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดองค์กร

จำนวนพนักงานในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ขนาดเล็ก (พนักงานน้อยกว่า 50 คน)	183	43.50
2. ขนาดกลาง (พนักงานระหว่าง 51-200 คน)	69	16.40
3. ขนาดใหญ่ (พนักงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป)	169	40.10
รวม	421	100.00

จากตารางที่ 12 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดขององค์กร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นองค์กรขนาดเล็ก จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมาเป็นขนาดใหญ่ จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10 และขนาดกลาง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสัญชาติองค์กร

สัญชาติองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ไทย (100%)	232	55.10
2. ญี่ปุ่น (100%)	77	18.30
3. ไทย-ญี่ปุ่นและอื่นๆ	112	26.60
รวม	421	100.00

จากตารางที่ 13 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสัญชาติของบุคคลผู้จัดตั้งองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสัญชาติไทย (100%) จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 รองลงมาเป็นสัญชาติไทย-ญี่ปุ่นและอื่นๆ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 และสัญชาติญี่ปุ่น (100%) จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) ประกอบด้วย ปัจจัยงาน (Job Factors) ปัจจัยองค์กร (Organization Factors) และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (Relationship Factors) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำมาแปลผลและจัดอันดับ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน

การตระหนักรู้ในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
คุณค่าและความหมายหมายของงาน	3.81	0.813	สูง	1
ความหลากหลายของงาน	3.74	0.805	สูง	2
ความสมดุลของปริมาณงาน	3.65	0.887	สูง	3
ความเป็นเอกเทศในการทำงาน	3.37	1.031	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านปัจจัยงาน	3.64	0.600	สูง	1
ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง	3.77	0.809	สูง	1
ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร	3.20	0.959	ปานกลาง	2
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.06	0.977	ปานกลาง	3
ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ	3.05	1.047	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านปัจจัยองค์กร	3.27	0.791	ปานกลาง	3
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.45	1.011	สูง	1
ความร่วมมือระหว่างบุคลากร	3.40	1.011	ปานกลาง	2
ความสัมพันธ์กับผู้นำ	3.25	1.150	ปานกลาง	3
ผลสะท้อนกลับ	3.24	0.982	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.33	0.876	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม	3.42	0.640	สูง	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าความคิดเห็นด้านปัจจัยงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาเป็นด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) และด้านปัจจัยองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

ในด้านปัจจัยงาน พบว่า ความคิดเห็นด้านคุณค่าและความหมายหมายของงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาเป็นความหลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$) ความสมดุลของปริมาณงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$) และความเป็นเอกเทศในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) ตามลำดับ

ในด้านปัจจัยองค์กร พบว่า ความคิดเห็นด้านผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวังอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาเป็นความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) ความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) และความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) ตามลำดับ

ในด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาเป็นความร่วมมือระหว่างบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ความสัมพันธ์กับผู้นาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) และผลสะท้อนกลับอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน : ปัจจัยงาน

ปัจจัยงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเดินไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร	119 28.30%	173 41.10%	108 25.70%	16 3.80%	5 1.20%	3.91	0.890	สูง	1
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก	114 27.10%	157 37.30%	109 25.90%	25 5.90%	16 3.80%	3.78	1.031	สูง	2
ท่านคิดว่าธุรกิจ โครงการหรือกิจกรรมที่องค์กรทำอยู่นี้มีคุณค่าและความหมายสำหรับท่านอย่างมาก	103 24.50%	155 36.80%	123 29.20%	26 6.20%	14 3.30%	3.73	1.006	สูง	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านคุณค่าและความหมายของงาน						3.81	0.813	สูง	
ท่านปรับเปลี่ยนวิธีทำงานที่คิดว่าเหมาะสมกับงานของท่านได้โดยอิสระ	101 24.00%	133 31.60%	122 29.00%	36 8.60%	29 6.90%	3.57	1.145	สูง	1
องค์กรให้ท่านทำงานโดยไม่เข้าไปก้าวก่ายแทรกแซง ก้าวก่ายหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา	97 23.00%	124 29.50%	104 24.70%	53 12.60%	43 10.20%	3.43	1.254	สูง	2
ท่านตัดสินใจดำเนินการบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านได้โดยไม่ต้องรอผู้มีอำนาจ	66 15.70%	108 25.70%	115 27.30%	66 15.70%	66 15.70%	3.10	1.289	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความเป็นเอกเทศในการทำงาน						3.37	1.031	ปานกลาง	

ตารางที่ 15 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน : ปัจจัยงาน (ต่อ)

ปัจจัยงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านสามารถทำงานให้เสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	155 36.80%	177 42.00%	66 15.70%	19 4.50%	4 1.00%	4.09	0.886	สูง	1
ท่านมีเวลาในการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่นที่ท่านสนใจอย่างเพียงพอ	102 24.20%	114 27.10%	116 27.60%	51 12.10%	38 9.0%	3.45	1.233	สูง	2
ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านต้องทำให้เสร็จในแต่ละวันมีความเหมาะสมดี	75 17.80%	133 31.60%	129 30.60%	53 12.60%	31 7.40%	3.40	1.137	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสมดุลของปริมาณงาน						3.65	0.887	สูง	
ท่านต้องใช้ประสบการณ์ความรู้ ทักษะ และความชำนาญที่หลากหลายในการทำงานของท่าน	163 38.70%	146 34.70%	84 20.00%	23 5.50%	5 1.20%	4.04	0.955	สูง	1
งานของท่านมีความหลากหลายเพียงพอในระดับที่ไม่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย	84 20.00%	147 34.90%	133 31.60%	52 12.40%	5 1.20%	3.60	0.980	สูง	2
ท่านต้องทำงานอื่นที่อยู่นอกเหนือจากงานประจำวันของท่านด้วย	94 22.30%	140 33.30%	107 25.40%	70 16.60%	10 2.40%	3.57	1.082	สูง	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงาน						3.74	0.805	สูง	
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.64	0.600	สูง	

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยงาน พบว่า อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.600) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านคุณค่าและความหมายของงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.813) โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเดินไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = 0.890) อันดับ 2 คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (S.D. = 1.031) และ อันดับ 3 คือ ท่านคิดว่าธุรกิจโครงการ หรือกิจกรรมที่องค์กรทำอยู่นี้มีคุณค่าและความหมายสำหรับท่านอย่างมาก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (S.D. = 1.006)

ด้านความเป็นเอกเทศในการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (S.D. = 1.031) โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ท่านปรับเปลี่ยนวิธีทำงานที่คิดว่าเหมาะสมกับงานของท่านได้โดยอิสระ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D. = 1.145) อันดับ 2 คือ องค์กรให้ท่านทำงานโดยไม่เข้าไปก้าวก่าย แทรกแซง ก้าวก่ายหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 1.254) และ อันดับ 3 คือ ท่านตัดสินใจดำเนินการบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านได้โดยไม่ต้องรอผู้มีอำนาจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 (S.D. = 1.289)

ด้านความสมดุลของปริมาณงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D. = 0.887) โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ส่วนใหญ่แล้วท่านสามารถทำงานให้เสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.886) อันดับ 2 คือ ท่านมีเวลาในการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่นที่ท่านสนใจอย่างเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D. = 1.233) และ อันดับ 3 คือ ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านต้องทำให้เสร็จในแต่ละวันมีความเหมาะสมดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (S.D. = 1.137)

ด้านความหลากหลายของงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.805) โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ท่านต้องใช้ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญที่หลากหลายในการทำงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.955) อันดับ 2 คือ งานของท่านมีความหลากหลายเพียงพอในระดับที่ไม่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D. = 0.980) และ อันดับ 3 คือ ท่านต้องทำงานอื่นที่อยู่นอกเหนือจากงานประจำวันของท่านด้วย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D. = 1.082)

ตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน : ปัจจัยองค์กร

ปัจจัยองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านคิดว่าผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ ที่องค์กรมอบให้มีความพอดีกับผลงานที่ท่านทำได้	47 11.20%	132 31.40%	158 37.50%	53 12.60%	31 7.40%	3.26	1.055	ปานกลาง	1
ท่านคิดว่าค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	47 11.20%	128 30.40%	141 33.50%	77 18.30%	28 6.70%	3.21	1.076	ปานกลาง	2

ตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน : ปัจจัยองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านคิดว่าเงินรางวัลที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความพยายามและการอุทิศตนให้กับงานของท่าน	40 9.50%	114 27.10%	158 37.50%	71 16.90%	38 9.00%	3.11	1.082	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร						3.20	0.959	ปานกลาง	
องค์กรรับฟังความคิดเห็นของท่านเมื่อต้องมีการดำเนินการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อทุกคนโดยรวม	50 11.90%	123 29.20%	132 31.40%	80 19.00%	36 8.60%	3.17	1.129	ปานกลาง	1
ท่านคิดว่าผู้นำในองค์กรของท่านทำการตัดสินใจหรือดำเนินงานบนการคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของทุกฝ่ายโดยปราศจากอคติ	52 12.40%	102 24.20%	136 32.30%	71 16.90%	60 14.30%	3.04	1.215	ปานกลาง	2
ท่านคิดว่าองค์กรมีการบังคับใช้นโยบาย ข้อบังคับ และระเบียบปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม	44 10.50%	100 23.80%	134 32.80%	80 19.00%	63 15.00%	2.96	1.202	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ						3.05	1.047	ปานกลาง	
ท่านพึงพอใจในโปรแกรมและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อใช้ในการทำงานที่องค์กรเสนอให้	44 10.50%	122 29.00%	147 34.90%	71 16.90%	37 8.80%	3.15	1.099	ปานกลาง	1
องค์กรรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาดตนเองและเส้นทางอาชีพที่ท่านสนใจด้วยความเอาใจใส่	39 9.30%	123 29.20%	137 32.50%	77 19.30%	45 10.70%	3.08	1.127	ปานกลาง	2
ท่านคิดว่าองค์กรกำหนดเส้นทางอาชีพในอนาคตของท่านไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม	40 9.50%	99 23.50%	151 35.90%	66 15.70%	65 15.40%	2.96	1.180	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในอาชีพ						3.06	0.977	ปานกลาง	

ตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน : ปัจจัยองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านทราบดีว่าอย่างน้อยต้องทำผลงานให้ได้ในระดับใดจึงจะทำให้ท่านได้รับการยอมรับ	116 27.60%	191 45.40%	83 19.70%	17 4.00%	14 3.30%	3.90	0.962	สูง	1
ท่านทราบดีว่าองค์กรต้องการหรือคาดหวังสิ่งใดจากตัวท่าน	116 27.60%	172 40.90%	98 23.30%	20 4.80%	15 3.60%	3.84	0.998	สูง	2
ท่านคิดว่ามาตรฐานผลงานที่องค์กรกำหนดเป็นสิ่งที่ไม่เกินกว่าความรู้ความสามารถของท่าน	73 17.30%	164 39.00%	134 31.80%	36 8.60%	14 3.30%	3.58	0.981	สูง	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง						3.77	0.809	สูง	
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.27	0.791	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยองค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.27 (S.D. = 0.791) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 (S.D. = 0.959) โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ท่านคิดว่าผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ ที่องค์กรมอบให้มีความพอดีกับผลงานที่ท่านทำได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 (S.D. = 1.055) อันดับ 2 คือ ท่านคิดว่าค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 (S.D. = 1.076) และ อันดับ 3 คือ ท่านคิดว่าเงินรางวัลที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความพยายามและการอุทิศตนให้กับงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 (S.D. = 1.082)

ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 (S.D. = 1.047) โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ องค์กรรับฟังความคิดเห็นของท่านเมื่อต้องมีการดำเนินการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อทุกคนโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 (S.D. = 1.129) อันดับ 2 คือ ท่านคิดว่าผู้นำในองค์กรของท่านทำการตัดสินใจหรือดำเนินงานบนการคำนึงถึง

ผลประโยชน์สูงสุดของทุกฝ่ายโดยปราศจากอคติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 (S.D. = 1.215) และ อันดับ 3 คือ ท่านคิดว่าองค์กรมีการบังคับใช้นโยบาย ข้อบังคับและระเบียบปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 (S.D. = 1.202)

ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 (S.D. = 0.977) โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ท่านพึงพอใจในโปรแกรม และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อใช้ในการทำงานที่องค์กรเสนอให้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 (S.D. = 1.099) อันดับ 2 คือ องค์กรรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและเส้นทางอาชีพที่ท่านสนใจด้วยความเอาใจใส่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 (S.D. = 1.127) และ อันดับ 3 คือ ท่านคิดว่าองค์กรกำหนดเส้นทางอาชีพในอนาคตของท่านไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 (S.D. = 1.180)

ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D. = 0.809) โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ท่านทราบดีว่าอย่างน้อยต้องทำผลงานให้ได้ในระดับใดจึงจะทำให้ท่านได้รับการยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D. = 0.962) อันดับ 2 คือ ท่านทราบดีว่าองค์กรต้องการหรือคาดหวังสิ่งใดจากตัวท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D. = 0.998) และ อันดับ 3 คือ ท่านคิดว่ามาตรฐานผลงานที่องค์กรกำหนดเป็นสิ่งที่ไม่เกินกว่าความรู้ความสามารถของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.981)

ตารางที่ 17 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน : ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านคิดว่าท่านและเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน	119 28.30%	152 36.10%	119 28.30%	19 4.50%	12 2.90%	3.82	0.987	สูง	1
ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้	69 16.40%	115 27.30%	121 28.70%	62 14.70%	54 12.80%	3.20	1.247	ปานกลาง	3
ท่านคิดว่าเมื่อท่านประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านจะยินดีรับฟังและช่วยท่านแก้ไขปัญหาเท่าที่จะทำได้	72 17.10%	131 31.10%	124 29.50%	53 12.60%	41 9.70%	3.33	1.185	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						3.45	1.011	สูง	

ตารางที่ 17 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน : ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (ต่อ)

ปัจจัยความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านคิดว่าท่านและหัวหน้า งานของท่านมีมิตรภาพที่ดี ต่อกัน	97 23.00%	136 32.30%	124 29.50%	39 9.30%	25 5.90%	3.57	1.118	สูง	1
ท่านคิดว่าเมื่อท่านประสบ ปัญหา หัวหน้างานของท่าน จะยินดีรับฟังและช่วยท่าน แก้ไขปัญหาเท่าที่จะทำได้	83 19.70%	105 24.90%	122 29.00%	55 13.10%	56 13.30%	3.25	1.282	ปาน กลาง	2
ท่านคิดว่าท่านสามารถ ปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับ หัวหน้างานของท่านได้	67 15.90%	84 20.00%	113 26.80%	65 15.40%	92 21.90%	2.93	1.365	ปาน กลาง	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้นำ						3.25	1.150	ปาน กลาง	
ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของ ท่านมีการแบ่งปันข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	83 19.70%	138 32.80%	120 28.50%	47 11.20%	33 7.80%	3.45	1.157	สูง	1
ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของ ท่านมีความเป็นมิตรและ กระตือรือร้นที่จะให้ความ ร่วมมือซึ่งกันและกันเป็น อย่างดี	76 18.10%	139 33.00%	125 29.70%	47 11.20%	34 8.10%	3.42	1.147	สูง	2
บุคลากรที่ท่านเกี่ยวข้องให้ การสนับสนุนและเข้ามามี ส่วนร่วมในโครงการที่ท่าน รับผิดชอบเสมอ	53 12.60%	130 30.90%	163 38.70%	49 11.60%	26 6.20%	3.32	1.037	ปาน กลาง	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความร่วมมือระหว่างบุคลากร						3.40	1.011	ปาน กลาง	
คำแนะนำจากองค์กรเป็นสิ่งที่ ที่ท่านสามารถนำไป ปรับปรุงพัฒนาตนเองและ งานของท่านได้	63 15.00%	137 32.50%	139 33.00%	54 12.80%	28 6.70%	3.36	1.090	ปาน กลาง	1
สิ่งที่องค์กรบอกหรือแนะนำ ให้กับท่านเป็นเรื่องที่มี ประโยชน์และมีความ สร้างสรรค์	51 12.10%	119 28.30%	158 37.50%	62 14.70%	31 7.40%	3.23	1.076	ปาน กลาง	2

ตารางที่ 17 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน : ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (ต่อ)

ปัจจัยความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
องค์กรบอกท่านเป็นระยะๆ ว่าที่ผ่านมาท่านทำงานได้ดี เพียงใดหรือต้องปรับปรุง เรื่องใด	41 9.70%	122 29.00%	151 35.90%	60 14.30%	47 11.20%	3.12	1.121	ปาน กลาง	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อผลสะท้อนกลับ						3.24	0.982	ปาน กลาง	
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.33	0.876	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.33 (S.D. = 0.876) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D. = 1.011) โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ท่านคิดว่าท่านและเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D. = 0.987) อันดับ 2 คือ ท่านคิดว่าเมื่อท่านประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านจะยินดีรับฟังและช่วยท่านแก้ไขปัญหาเท่าที่จะทำได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 (S.D. = 1.185) และ อันดับ 3 คือ ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 (S.D. = 1.247)

ความสัมพันธ์กับผู้นำ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 (S.D. = 1.150) โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ท่านคิดว่าท่านและหัวหน้างานของท่านมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D. = 1.118) อันดับ 2 คือ ท่านคิดว่าเมื่อท่านประสบปัญหา หัวหน้างานของท่านจะยินดีรับฟังและช่วยท่านแก้ไขปัญหาเท่าที่จะทำได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 (S.D. = 1.282) และ อันดับ 3 คือ ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับหัวหน้างานของท่านได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 (S.D. = 1.365)

ความร่วมมือระหว่างบุคลากร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (S.D. = 1.011) โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีระดับความ

คิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D. = 1.157) อันดับ 2 คือ ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรและกระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (S.D. = 1.147) และ อันดับ 3 คือ บุคลากรที่ท่านเกี่ยวข้องให้การสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการที่ท่านรับผิดชอบเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 (S.D. = 1.037)

ผลสะท้อนกลับ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.244 (S.D. = 0.982) โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ คำแนะนำจากองค์กรเป็นสิ่งที่ท่านสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเองและงานของท่านได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (S.D. = 1.090) อันดับ 2 คือ สิ่งที่องค์กรบอกหรือแนะนำให้กับท่านเป็นเรื่องที่มีประโยชน์และมีความสร้างสรรค์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 (S.D. = 1.076) และ อันดับ 3 คือ องค์กรบอกท่านเป็นระยะๆ ว่าที่ผ่านมาท่านทำงานได้ดีเพียงใดหรือต้องปรับปรุงเรื่องใด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 (S.D. = 1.121)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำมาแปลผลและจัดอันดับ แสดงผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 18 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion)

ความมุ่งมั่นปรารถนา อย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร	3.84	0.739	สูง	1
การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ	3.76	0.829	สูง	2
การใช้ความเพียรและมานะอดทน	3.74	0.879	สูง	3
การให้การรับรององค์กรในด้านบวก	3.19	1.056	ปานกลาง	4
การอยู่กับองค์กร	3.06	1.081	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม	3.52	0.753	สูง	

จากตารางที่ 18 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา คือ การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) การใช้ความเพียรและมานะอดทน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$) การให้การรับรององค์กรในด้านบวก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) และการอยู่กับองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การอยู่กับองค์กร

การอยู่กับองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดสำหรับตัวท่าน	88 20.90%	122 29.00%	133 31.60%	52 12.40%	26 6.20%	3.46	1.135	สูง	1
ท่านยินดีรับที่จะทำงานทุกตำแหน่งโดยไม่เกี่ยงในเรื่องของค่าจ้างหากสิ่งนี้จะช่วยให้ท่านได้ทำงานกับองค์กรต่อไป	66 15.70%	109 25.90%	136 32.30%	58 13.80%	52 12.40%	3.19	1.219	ปานกลาง	2
ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเรื่อยๆ จนเกษียณ	77 18.30%	68 16.20%	125 29.70%	65 15.40%	86 20.40%	2.96	1.367	ปานกลาง	3
ท่านยินดีที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปแม้ในวันที่ท่านเกษียณอายุไปแล้ว หากองค์กรอนุญาต	84 20.00%	69 16.40%	100 23.80%	58 13.80%	110 26.10%	2.90	1.463	ปานกลาง	4
ท่านจะยังทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป แม้มีองค์กรอื่นเสนอค่าจ้างหรือตำแหน่งงานที่สูงกว่าให้กับท่านก็ตาม	59 14.00%	66 15.70%	112 26.60%	85 20.20%	99 23.50%	2.76	1.345	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.06	1.081	ปานกลาง	

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.06 (S.D. = 1.081)

เมื่อพิจารณารายข้อคำถามเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดสำหรับตัวท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 (S.D. = 1.135) อันดับ 2 คือ ท่านยินดีรับที่จะทำงานทุกตำแหน่งโดยไม่เกี่ยงในเรื่องของค่าจ้าง หากสิ่งนี้จะช่วยให้ท่านได้ทำงานกับองค์กรต่อไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 (S.D. = 1.219) อันดับ 3 คือ ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเรื่อยๆ จนเกษียณ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 (S.D. = 1.367) อันดับ 4 คือ ท่านยินดีที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปแม้ในวันที่ท่านเกษียณอายุไปแล้ว หากองค์กรอนุญาต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 (S.D. = 1.463) และอันดับ 5 คือ ท่านจะยังทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป แม้มีองค์กรอื่นเสนอค่าจ้างหรือตำแหน่งงานที่สูงกว่าให้กับท่านก็ตาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 (S.D. = 1.345)

ตารางที่ 20 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

การเป็นพลเมืองที่ดี ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านจะไม่ทำตามใจตนเองหากเห็นว่าการทำนั้นมีผลกระทบต่อผู้อื่นหรือองค์กร	131 31.10%	193 45.80%	79 18.80%	9 2.10%	9 2.10%	4.02	0.882	สูง	1
ท่านมักยื่นมือเข้าช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระหน้าที่งานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	122 29.00%	171 40.60%	100 23.80%	18 4.30%	10 2.40%	3.90	0.950	สูง	2
ท่านมักนำสิ่งของและทรัพยากรขององค์กรที่ยังพอสามารถใช้ประโยชน์ได้กลับมาใช้ใหม่ แทนที่จะทิ้งไปอย่างไร้ค่า	125 29.70%	152 36.10%	108 25.70%	23 5.50%	13 3.10%	3.84	1.013	สูง	3
ท่านรายงานความผิดพลาดของตนเองต่อองค์กรอย่างเปิดเผย ไม่ปิดบัง เพราะเชื่อว่าจะได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านในการปรับปรุงแก้ไขงานของตนเองให้ดีขึ้นกลับมา	105 24.90%	164 39.00%	118 28.00%	22 5.20%	12 2.90%	3.78	0.974	สูง	4
ท่านมักตักเตือนเพื่อนร่วมงานของท่านให้ระมัดระวังถึงอันตรายและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงาน	90 21.40%	163 38.70%	120 28.50%	30 7.10%	18 4.30%	3.66	1.027	สูง	5
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.84	0.739	สูง	

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.84 (S.D. = 0.739)

เมื่อพิจารณารายข้อคำถามเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ท่านจะไม่ทำตามใจตนเองหากเห็นว่าการทำนั้นมีผลกระทบต่อผู้อื่นหรือองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.882) อันดับ 2 คือ ท่านมักยื่นมือเข้าช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระหน้าที่งานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D. = 0.950) อันดับ 3 คือ ท่านมักนำสิ่งของและทรัพยากรขององค์กรที่ยังพอสามารถใช้ประโยชน์ได้กลับมาใช้ใหม่แทนที่จะทิ้งไปอย่างไร้ค่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D. = 1.013) อันดับ 4 คือ ท่านรายงานความผิดพลาดของตนเองต่อองค์กรอย่างเปิดเผยไม่ปิดบัง เพราะเชื่อว่าจะได้สิ่งที่เป็นการประโยชน์ต่อตัวท่านในการปรับปรุงแก้ไขงานของตนเองให้ดีขึ้นกลับมา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.788 (S.D. = 0.974) และอันดับ 5 คือ ท่านมักดักเตือนเพื่อนร่วมงานของท่านให้ระมัดระวังถึงอันตรายและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D. = 1.027)

ตารางที่ 21 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การใช้ความเพียรและมานะอดทน

การใช้ความเพียร และมานะอดทน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
แม้งานที่ต้องทำจะเป็นสิ่งที่ท่านไม่ถนัดหรือไม่เคยทำมาก่อน แต่ท่านก็เพียรพยายามทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้โดยไม่เคยล้มเลิกกลางคัน	145 34.40%	187 44.40%	77 18.30%	8 1.90%	4 1.00%	4.10	0.825	สูง	1
ท่านยื่นมือให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเป็นประจำเพราะเชื่อว่า "ความสำเร็จของทีมก็คือความสำเร็จของตัวท่านด้วย"	127 30.20%	163 38.70%	104 24.70%	15 3.60%	12 2.90%	3.90	0.969	สูง	2
การทำงานล่วงเวลาเป็นเรื่องปกติสำหรับท่าน แม้ว่าในวันนั้นท่านจะไม่ได้รับค่าล่วงเวลาเลยก็ตาม	148 35.20%	113 26.80%	88 20.90%	36 8.60%	36 8.60%	3.71	1.263	สูง	3

ตารางที่ 21 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การใช้ความเพียรและมานะอดทน (ต่อ)

การใช้ความเพียร และมานะอดทน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านทำการค้นคว้าพัฒนาสิ่งที่ดี ที่สุดเพื่อองค์กรแม้ทำให้ท่าน ต้องเหนื่อยมากขึ้น เพราะเชื่อว่า "ความสำเร็จที่มอบให้กับองค์กร คือ รางวัลแห่งความเพียรที่ คุ้มค่าสำหรับตัวท่าน"	94 22.30%	132 31.40%	139 33.00%	29 6.90%	27 6.40%	3.56	1.104	สูง	4
ท่านมักสละเวลาส่วนตัวในการ ทำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเมื่อ จำเป็น เพื่อให้งานหรือโครงการ ที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเร็วขึ้น	116 27.60%	109 25.90%	92 21.90%	38 9.00%	66 15.70%	3.41	1.385	สูง	5
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.74	0.879	สูง	

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.879)

เมื่อพิจารณารายข้อคำถามเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ แม้งานที่ต้องทำจะเป็นสิ่งที่ท่านไม่ถนัดหรือไม่เคยทำมาก่อน แต่ท่านก็เพียรพยายามทำจนสำเร็จจุล่งไปได้โดยไม่เคยล้มเลิกกลางคัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.825) อันดับ 2 คือ ท่านยื่นมือให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเป็นประจำเพราะเชื่อว่า "ความสำเร็จของทีมนักคือความสำเร็จของตัวท่านด้วย" มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D. = 0.969) อันดับ 3 คือ การทำงานล่วงเวลาเป็นเรื่องปกติสำหรับท่าน แม้ว่าในวันนั้นท่านจะไม่ได้รับค่าล่วงเวลาเลยก็ตาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (S.D. = 1.263) อันดับ 4 คือ ท่านทำการค้นคว้าพัฒนาสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อองค์กรแม้ทำให้ท่านต้องเหนื่อยมากขึ้น เพราะเชื่อว่า "ความสำเร็จที่มอบให้กับองค์กรคือ รางวัลแห่งความเพียรที่คุ้มค่าสำหรับตัวท่าน" มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (S.D. = 1.104) และอันดับ 5 คือ ท่านมักสละเวลาส่วนตัวในการทำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเมื่อจำเป็น เพื่อให้งานหรือโครงการที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเร็วขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.411 (S.D. = 1.385)

ตารางที่ 22 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การให้การรับรององค์กรในด้านบวก

การให้การรับรององค์กรในด้านบวก	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านมักบอกผู้อื่นว่าองค์กรของท่านเป็นสถานที่ทำงานที่ทำให้ท่านมีความสุขมากเพียงใด	60 14.30%	118 28.00%	136 32.30%	59 14.00%	48 11.40%	3.20	1.188	ปานกลาง	4
ท่านมักกล่าวถึงชื่อเสียงและความสำเร็จขององค์กรให้ผู้อื่นฟังด้วยความภาคภูมิใจ	71 16.90%	116 27.60%	148 35.20%	44 10.50%	42 10.00%	3.31	1.167	ปานกลาง	1
จรรยาบรรณและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านมักนำไปบอกกล่าวให้บุคคลภายนอกฟัง	76 18.10%	101 24.00%	145 34.40%	39 9.30%	60 14.30%	3.22	1.256	ปานกลาง	3
ท่านมักแนะนำให้คนรู้จักหรือครอบครัวของท่านใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กรท่านอยู่เสมอ	80 19.00%	108 25.70%	122 29.00%	52 12.40%	59 14.00%	3.23	1.285	ปานกลาง	2
ท่านมักชักจูงและโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานเห็นข้อดีขององค์กรเพื่อยับยั้งการตัดสินใจลาออกของพวกเขา	55 13.10%	95 22.60%	136 32.30%	63 15.00%	72 17.10%	3.00	1.259	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.19	1.056	ปานกลาง	

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.19 (S.D. = 1.056)

เมื่อพิจารณารายข้อคำถามเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ท่านมักกล่าวถึงชื่อเสียงและความสำเร็จขององค์กรให้ผู้อื่นฟังด้วยความภาคภูมิใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.311 (S.D. = 1.167) อันดับ 2 คือ ท่านมักแนะนำให้คนรู้จักหรือครอบครัวของท่านใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กรท่านอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 (S.D. = 1.285) อันดับ 3 คือ จรรยาบรรณและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านมักนำไปบอกกล่าวให้บุคคลภายนอกฟัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 (S.D. = 1.256) อันดับ 4 คือ ท่านมักบอกผู้อื่นว่าองค์กรของท่านเป็นสถานที่ทำงานที่ทำให้ท่านมีความสุขมากเพียงใด มีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 (S.D. = 1.188) และอันดับ 5 คือ ท่านมักชักจูงและโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานเห็นข้อดีขององค์กรเพื่อยับยั้งการตัดสินใจออกของพวกเขามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 (S.D. = 1.259)

ตารางที่ 23 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ

การอุทิศตน เพื่อผลงานที่ดีเลิศ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านเชื่อว่า "ความสำเร็จขององค์กรเปรียบเสมือนความสำเร็จของท่านด้วย" จึงอุทิศตนในการสร้างสรรค์พัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเต็มที่	96 22.80%	137 32.50%	130 30.90%	35 8.30%	23 5.50%	3.59	1.093	สูง	4
ท่านเชื่อว่า "ตัวท่านเองก็คือส่วนหนึ่งของความอยู่รอดขององค์กรด้วย" เช่นกัน จึงอุทิศตนและทุ่มเททำทุกวิถีทางให้งานมีประสิทธิภาพและมีคุณค่าสูงสุด	93 22.10%	161 38.20%	112 26.60%	35 8.30%	20 4.80%	3.65	1.060	สูง	3
ท่านคิดว่ามาตรฐานเป็นเพียงหลักเกณฑ์ทั่วไป ที่ใครๆ ก็สามารถทำได้ แต่สำหรับตัวท่านแล้ว ท่านจะทำให้งานของท่านมีผลงานที่ดีเลิศกว่ามาตรฐานเท่านั้น	81 19.20%	138 32.80%	159 37.80%	30 7.10%	13 3.10%	3.58	0.979	สูง	5
ความประทับใจ คำชื่นชม หรือแม้แต่เพียงรอยยิ้มเล็กๆ ของลูกค้าก็เพียงพอแล้วที่ท่านต้องการทำให้เกิดขึ้นกับงานของท่าน	164 39.00%	149 35.40%	83 19.70%	18 4.30%	7 1.70%	4.06	0.952	สูง	1
ท่านคิดว่า "อุปสรรคและปัญหา" คือ โอกาสอันดีที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานให้ดีขึ้นและมีคุณค่ามากขึ้นกว่าเดิม	137 32.50%	157 37.30%	104 24.70%	15 3.60%	8 1.90%	3.95	0.941	สูง	2
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.76	0.829	สูง	

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.829)

เมื่อพิจารณารายข้อคำถามเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ความประทับใจ คำชื่นชม หรือแม้แต่เพียงรอยยิ้มเล็กๆ ของลูกคำก็เพียงพอแล้วที่ท่านต้องการทำให้เกิดขึ้นกับงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D. = 0.952) อันดับ 2 คือ ท่านคิดว่า "อุปสรรคและปัญหา" คือ โอกาสอันดีที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานให้ดีขึ้นและมีคุณค่ามากขึ้นกว่าเดิม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D. = 0.941) อันดับ 3 คือ ท่านเชื่อว่า "ตัวท่านเองก็คือส่วนหนึ่งของความอยู่รอดองค์กรด้วย" เช่นกัน จึงอุทิศตนและทุ่มเททำทุกวิถีทางให้งานมีประสิทธิภาพและมีคุณค่าสูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D. = 1.060) อันดับ 4 คือ ท่านเชื่อว่า "ความสำเร็จขององค์กรเปรียบเสมือนความสำเร็จของท่านด้วย" จึงอุทิศตนในการสร้างสรรค์พัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (S.D. = 1.093) และอันดับ 5 คือ ท่านคิดว่ามาตรฐานเป็นเพียงหลักเกณฑ์ทั่วๆ ไป ที่ใครๆ ก็สามารถทำได้ แต่สำหรับตัวท่านแล้ว ท่านจะทำให้งานของท่านมีผลงานที่ดีเลิศกว่ามาตรฐานเท่านั้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.979)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance (ANOVA) ในการทดสอบเพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานในกลุ่มพนักงานที่มีอายุนาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสัญชาติองค์กรที่แตกต่างกัน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในกรณีพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1

พนักงานที่มีอายุนานแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีอายุนานแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุนานแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่น
ปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ความมุ่งมั่น ปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน ของพนักงาน	อายุงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	f	Sig. (2-tailed)
การอยู่กับองค์กร	1. ต่ำกว่า 5 ปี	231	2.85	1.058	7.121	0.000**
	2. 5-10 ปี	101	3.13	1.062		
	3. 11-15 ปี	46	3.40	1.062		
	4. 16-20 ปี	21	3.77	0.986		
	5. 21 ปีขึ้นไป	22	3.52	0.933		
การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร	1. ต่ำกว่า 5 ปี	231	3.78	0.735	1.679	0.154
	2. 5-10 ปี	101	3.80	0.795		
	3. 11-15 ปี	46	4.03	0.736		
	4. 16-20 ปี	21	3.98	0.569		
	5. 21 ปีขึ้นไป	22	4.02	0.588		
การใช้ความเพียรและมานะอดทน	1. ต่ำกว่า 5 ปี	231	3.58	0.866	5.630	0.000**
	2. 5-10 ปี	101	3.79	0.907		
	3. 11-15 ปี	46	4.12	0.862		
	4. 16-20 ปี	21	3.90	0.755		
	5. 21 ปีขึ้นไป	22	4.14	0.615		
การให้การรับรององค์กรในด้านบวก	1. ต่ำกว่า 5 ปี	231	3.06	1.074	2.321	0.056
	2. 5-10 ปี	101	3.31	1.047		
	3. 11-15 ปี	46	3.49	0.941		
	4. 16-20 ปี	21	3.33	1.007		
	5. 21 ปีขึ้นไป	22	3.26	1.041		
การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ	1. ต่ำกว่า 5 ปี	231	3.67	0.832	2.329	0.055
	2. 5-10 ปี	101	3.79	0.847		
	3. 11-15 ปี	46	3.99	0.809		
	4. 16-20 ปี	21	3.98	0.761		
	5. 21 ปีขึ้นไป	22	3.97	0.702		

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า

ในความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กรและด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กรและด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทนที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร, ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก และด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.154, 0.056 และ 0.055 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร, ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก และด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

ความมุ่งมั่นปรารถนา อย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน	อายุงาน	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
การอยู่กับองค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี	-0.28 (0.026)*	-0.55 (0.001)**	-0.92 (0.000)**	-0.67 (0.004)**
	5-10 ปี		-0.27 (0.144)	-0.64 (0.011)*	-0.39 (0.114)
	11-15 ปี			-0.37 (0.180)	-0.12 (0.664)
	16-20 ปี				0.25 (0.430)
การใช้ความเพียร และมานะอดทน	ต่ำกว่า 5 ปี	-0.20 (0.048)*	-0.54 (0.000)**	-0.32 (0.101)	-0.55 (0.004)**
	5-10 ปี		-0.34 (0.029)*	-0.12 (0.565)	-0.35 (0.084)
	11-15 ปี			0.22 (0.339)	-0.01 (0.948)
	16-20 ปี				-0.23 (0.378)

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานกับความมุ่งมั่น
ปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร
พบว่า ในการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มพนักงานที่มี
อายุงาน 5-10 ปี มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.026 หมายความว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานต่ำ
กว่า 5 ปี มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร น้อย
กว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่าง
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28 และเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี, 16-20 ปี และ
21 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001, 0.000 และ 0.004 ตามลำดับ หมายความว่า
กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน
ด้านการอยู่กับองค์กร น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี, 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55, 0.92 และ 0.67
ตามลำดับ และยังพบว่า ในการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี กับกลุ่ม
พนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.011 หมายความว่า กลุ่มพนักงาน
ที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับ
องค์กร น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย
มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.64

ในขณะที่การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีค่า
Sig. (2-tailed) มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน
แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับ
องค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

1.1.2 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียร
และมานะอดทน พบว่า ในการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่ม
พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.048 หมายความว่า กลุ่มพนักงาน
ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้
ความเพียรและมานะอดทน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20 และเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มพนักงานที่มี
อายุงาน 11-15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และ 0.004 ตามลำดับ
หมายความว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าใน
งานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน
11-15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ
0.54 และ 0.55 ตามลำดับ และยังพบว่า ในการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน

5-10 ปี กับกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.029 หมายความว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

ในขณะที่การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานคู่อื่นๆ มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทนที่ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2

พนักงานที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	n	$\bar{X}$	S.D.	f	Sig. (2-tailed)
การอยู่กับองค์กร	1. งานสำนักงาน	116	2.97	1.035	1.647	0.162
	2. งานผลิต	53	3.37	1.131		
	3. งานบริการ	161	3.03	1.080		
	4. งานบริหารจัดการ	48	3.13	1.160		
	5. งานอื่นๆ	43	2.90	1.011		
การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร	1. งานสำนักงาน	116	3.78	0.670	1.645	0.162
	2. งานผลิต	53	3.91	0.776		
	3. งานบริการ	161	3.80	0.811		
	4. งานบริหารจัดการ	48	4.07	0.625		
	5. งานอื่นๆ	43	3.78	0.674		

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน (ต่อ)

ความมุ่งมั่นปรารถนา อย่างแรงกล้าในงาน ของพนักงาน	ลักษณะงานที่ รับผิดชอบ	n	$\bar{X}$	S.D.	f	Sig. (2-tailed)
การใช้ความเพียร และมานะอดทน	1. งานสำนักงาน	116	3.67	0.881	1.790	0.130
	2. งานผลิต	53	3.63	0.981		
	3. งานบริการ	161	3.75	0.908		
	4. งานบริหารจัดการ	48	4.03	0.746		
	5. งานอื่นๆ	43	3.67	0.715		
การให้การรับรององค์กร ในด้านบวก	1. งานสำนักงาน	116	3.05	1.088	0.898	0.465
	2. งานผลิต	53	3.22	1.079		
	3. งานบริการ	161	3.21	1.064		
	4. งานบริหารจัดการ	48	3.34	0.990		
	5. งานอื่นๆ	43	3.30	0.981		
การอุทิศตน เพื่อผลงานที่ดีเลิศ	1. งานสำนักงาน	116	3.62	0.849	2.544	0.039*
	2. งานผลิต	53	3.82	0.919		
	3. งานบริการ	161	3.75	0.863		
	4. งานบริหารจัดการ	48	4.07	0.690		
	5. งานอื่นๆ	43	3.80	0.569		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า

ในการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ พบว่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.039 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร, ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร, ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน และด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.162, 0.162, 0.130 และ 0.465 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร, ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร, ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน และด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวกที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะงานที่รับผิดชอบกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	งานผลิต	งานบริการ	งานบริหารจัดการ	งานอื่นๆ
การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ	งานสำนักงาน	-0.19 (0.163)	-0.12 (0.213)	-0.44 (0.002)**	-0.18 (0.232)
	งานผลิต		0.07 (0.613)	-0.25 (0.126)	0.02 (0.929)
	งานบริการ			-0.32 (0.019)*	-0.05 (0.719)
	งานบริหารจัดการ				0.27 (0.124)

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะงานที่รับผิดชอบกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ พบว่า

ในการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพนักงานที่รับผิดชอบงานสำนักงานและงานบริการ กับกลุ่มงานด้านบริหาร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 และ 0.019 ตามลำดับ หมายความว่า กลุ่มพนักงานที่รับผิดชอบงานสำนักงานและงานบริการ มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่รับผิดชอบงานบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44 และ 0.32 ตามลำดับ

ในการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพนักงานที่รับผิดชอบลักษณะงานแตกต่างกันอื่นๆ มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า กลุ่มพนักงานที่รับผิดชอบลักษณะงานแตกต่างกันอื่นๆ มีระดับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3

พนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน	สัญชาติองค์กร	n	$\bar{X}$	S.D.	f	Sig. (2-tailed)
การอยู่กับองค์กร	1. ไทย (100%)	232	3.15	1.103	2.038	0.132
	2. ญี่ปุ่น (100%)	77	2.97	1.090		
	3. ไทย-ญี่ปุ่นและอื่นๆ	112	2.92	1.016		
การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร	1. ไทย (100%)	232	3.88	0.727	0.886	0.413
	2. ญี่ปุ่น (100%)	77	3.83	0.734		
	3. ไทย-ญี่ปุ่นและอื่นๆ	112	3.76	0.767		
การใช้ความเพียรและมานะอดทน	1. ไทย (100%)	232	3.82	0.850	3.112	0.046*
	2. ญี่ปุ่น (100%)	77	3.54	0.900		
	3. ไทย-ญี่ปุ่นและอื่นๆ	112	3.70	0.905		
การให้การรับรององค์กรในด้านบวก	1. ไทย (100%)	232	3.28	1.016	2.011	0.135
	2. ญี่ปุ่น (100%)	77	3.01	1.104		
	3. ไทย-ญี่ปุ่นและอื่นๆ	112	3.14	1.094		
การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ	1. ไทย (100%)	232	3.82	0.810	1.096	0.335
	2. ญี่ปุ่น (100%)	77	3.71	0.796		
	3. ไทย-ญี่ปุ่นและอื่นๆ	112	3.69	0.888		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า

ในการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.046 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า พนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทนที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร, ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร, ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก และด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.132, 0.413, 0.135 และ 0.335 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า พนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร, ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร, ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก และด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศที่ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสัญชาติองค์กรกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน	สัญชาติองค์กร	ญี่ปุ่น (100%)	ไทย-ญี่ปุ่นและอื่น ๆ
การใช้ความเพียรและมานะอดทน	ไทย (100%)	0.28 (0.015)*	0.11 (0.259)
	ญี่ปุ่น (100%)		-0.17 (0.194)

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสัญชาติองค์กรกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน พบว่า

ในการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กรสัญชาติไทย (100%) กับองค์กรสัญชาติญี่ปุ่น (100%) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.015 หมายความว่า กลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กรสัญชาติไทย (100%) มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน มากกว่า กลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กรสัญชาติญี่ปุ่น (100%) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

ในการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า กลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทนที่ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้เป็นการหาความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) กับตัวแปรตาม คือ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่ออธิบายระดับความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานแต่ละด้านกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1

การตระหนักรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

H_0 : การตระหนักรู้ในงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

H_1 : การตระหนักรู้ในงาน มีความสัมพันธ์ กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

การตระหนักรู้ในงาน	ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน			
	r	Sig.- (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
คุณค่าและความหมายของงาน	0.574	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความเป็นเอกเทศในการทำงาน	0.472	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความหลากหลายของงาน	0.338	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสมดุลของปริมาณงาน	0.312	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยงาน	0.606	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.615	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ	0.569	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง	0.524	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร	0.483	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์กร	0.658	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (ต่อ)

การตระหนักรู้ในงาน	ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน			
	r	Sig.-(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสัมพันธ์กับผู้นำ	0.578	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ผลสะท้อนกลับ	0.576	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความร่วมมือระหว่างบุคลากร	0.492	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.469	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	0.628	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัยกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายปัจจัยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า การตระหนักรู้ในงานด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันเท่ากับ 0.658, รองลงมา คือ ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันเท่ากับ 0.628 และด้านปัจจัยงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันเท่ากับ 0.606 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 2.2

การตระหนักรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร

H_0 : การตระหนักรู้ในงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร

H_1 : การตระหนักรู้ในงาน มีความสัมพันธ์ กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การอยู่กับองค์กร

การตระหนักรู้ในงาน	การอยู่กับองค์กร			
	r	Sig.- (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
คุณค่าและความหมายหมายของงาน	0.450	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความเป็นเอกเทศในการทำงาน	0.353	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสมดุลของปริมาณงาน	0.329	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความหลากหลายของงาน	0.226	0.000**	ต่ำมาก	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยงาน	0.501	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.589	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ	0.544	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร	0.510	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง	0.371	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์กร	0.611	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ผลสะท้อนกลับ	0.485	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับผู้นำ	0.466	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความร่วมมือระหว่างบุคลากร	0.388	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.338	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	0.498	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัยกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายปัจจัยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า การตระหนักรู้ในงานด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันเท่ากับ 0.611, รองลงมา คือ ด้านปัจจัยงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันเท่ากับ 0.501 และ

ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันเท่ากับ 0.498 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 2.3

การตระหนักรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

H_0 : การตระหนักรู้ในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

H_1 : การตระหนักรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

การตระหนักรู้ในงาน	การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร			
	r	Sig.- (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
คุณค่าและความหมายของงาน	0.408	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความเป็นเอกเทศในการทำงาน	0.335	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความหลากหลายของงาน	0.319	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสมดุลของปริมาณงาน	0.214	0.000**	ต่ำมาก	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยงาน	0.468	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง	0.421	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.360	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ	0.358	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร	0.304	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์กร	0.429	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ผลสะท้อนกลับ	0.403	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.400	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับผู้นำ	0.388	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความร่วมมือระหว่างบุคลากร	0.388	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	0.468	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัยกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายปัจจัยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า การตระหนักรู้ในงานด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านปัจจัยงานและด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันเท่ากับ 0.468 และรองลงมา คือ ด้านปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันเท่ากับ 0.429 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 2.4

การตระหนักรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน

H_0 : การตระหนักรู้ในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน

H_1 : การตระหนักรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การใช้ความเพียรและมานะอดทน

การตระหนักรู้ในงาน	การใช้ความเพียรและมานะอดทน			
	r	Sig.- (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
คุณค่าและความหมายของงาน	0.495	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความหลากหลายของงาน	0.385	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความเป็นเอกเทศในการทำงาน	0.300	0.000**	ต่ำมาก	เดียวกัน
ความสมดุลของปริมาณงาน	0.162	0.000**	ต่ำมาก	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยงาน	0.485	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การใช้ความเพียรและมานะอดทน (ต่อ)

การตระหนักรู้ในงาน	การใช้ความเพียรและมานะอดทน			
	r	Sig.- (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.417	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง	0.413	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ	0.350	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร	0.266	0.000**	ต่ำมาก	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์กร	0.431	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับผู้นำ	0.439	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ผลสะท้อนกลับ	0.385	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความร่วมมือระหว่างบุคลากร	0.365	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.353	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	0.459	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัยกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายปัจจัยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า การตระหนักรู้ในงานด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านปัจจัยงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันเท่ากับ 0.485, รองลงมา คือ ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันเท่ากับ 0.459 และด้านปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันเท่ากับ 0.431 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 2.5

การตระหนักรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก

H_0 : การตระหนักรู้ในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก

H_1 : การตระหนักรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การให้การรับรององค์กรในด้านบวก

การตระหนักรู้ในงาน	การให้การรับรององค์กรในด้านบวก			
	r	Sig.- (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
คุณค่าและความหมายของงาน	0.483	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความเป็นเอกเทศในการทำงาน	0.365	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสมดุลของปริมาณงาน	0.283	0.000**	ต่ำมาก	เดียวกัน
ความหลากหลายของงาน	0.214	0.000**	ต่ำมาก	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยงาน	0.496	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.612	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ	0.572	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร	0.478	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง	0.467	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์กร	0.642	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความร่วมมือระหว่างบุคลากร	0.585	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับผู้นำ	0.491	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ผลสะท้อนกลับ	0.486	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.467	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	0.642	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัยกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายปัจจัยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า การตระหนักรู้ในงานด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านปัจจัยองค์กรและด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.642 และรองลงมา คือ ด้านปัจจัยงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันเท่ากับ 0.496 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 2.6

การตระหนักรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ

H_0 : การตระหนักรู้ในงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ

H_1 : การตระหนักรู้ในงาน มีความสัมพันธ์ กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ

การตระหนักรู้ในงาน	การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ			
	r	Sig.- (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
คุณค่าและความหมายของงาน	0.515	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความเป็นเอกเทศในการทำงาน	0.398	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความหลากหลายของงาน	0.275	0.000**	ต่ำมาก	เดียวกัน
ความสมดุลของปริมาณงาน	0.267	0.000**	ต่ำมาก	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยงาน	0.536	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ (ต่อ)

การตระหนักรู้ในงาน	การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ			
	r	Sig.- (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง	0.489	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.481	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ	0.458	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร	0.367	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยองค์กร	0.536	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับผู้นำ	0.464	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ผลสะท้อนกลับ	0.455	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความร่วมมือระหว่างบุคลากร	0.377	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.332	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ค่าเฉลี่ยปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	0.485	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัยกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายปัจจัยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า การตระหนักรู้ในงานด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านปัจจัยงานและด้านปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันเท่ากับ 0.536 และรองลงมา คือ ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันเท่ากับ 0.485 ตามลำดับ

ตารางที่ 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรการตระหนักรู้เกี่ยวกับความมุ่งมั่นบรรเทาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

ตัวแปร		1	2	3	4	5	6	7	8	9
เทคโนโลยีสารสนเทศ	1 ปัจจัยงาน	1								
	2 ปัจจัยองค์กร	0.545**	1							
	3 ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	0.433**	0.693**	1						
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4 การอยู่กับองค์กร	0.501**	0.611**	0.498**	1					
	5 การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร	0.468**	0.429**	0.468**	0.502**	1				
	6 การใช้ความเพียรและมานะอดทน	0.485**	0.431**	0.459**	0.483**	0.643**	1			
	7 การให้การรับรององค์กรในด้านบวก	0.496**	0.642**	0.642**	0.670**	0.557**	0.588**	1		
	8 การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ	0.536**	0.536**	0.485**	0.537**	0.636**	0.674**	0.645**	1	
	9 โดยรวม	0.600**	0.658**	0.628**	0.804**	0.786**	0.811**	0.861**	0.837**	1

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้เป็นการหาอิทธิพล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression) ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) กับตัวแปรตาม คือ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ด้วยวิธี Forward Selection คือ การคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการทีละ 1 ตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่ออธิบายระดับอิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

X_1 แทน การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยงาน

X_2 แทน การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยองค์กร

X_3 แทน การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

Y_1 แทน คะแนนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน โดยรวม ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y_2 แทน คะแนนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y_3 แทน คะแนนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y_4 แทน คะแนนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y_5 แทน คะแนนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y_6 แทน คะแนนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z_1 แทน คะแนนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน โดยรวม ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z_2 แทน คะแนนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z_3 แทน คะแนนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z_4 แทน คะแนนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z_5 แทน คะแนนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z_6 แทน คะแนนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3.1

การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวม

H_0 : การตระหนักรู้ในงานไม่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวม

H_1 : การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวม

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวม

ชุดของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
X_2	0.658	0.433	0.432	0.568	320.288	0.000**
X_2, X_1	0.721	0.520	0.518	0.523	226.567	0.000**
X_2, X_1, X_3	0.752	0.566	0.562	0.498	180.959	0.000**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวม พบว่า

ในขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร (X_2) เป็นตัวแปรที่มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 43.30 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.432 ในขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน (X_1) เข้าไปในสมการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 52.00 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 8.70 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.523 ลดลงจากเดิม 0.045 และในขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) เข้าไปในสมการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 56.60 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 4.60 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.498 ลดลงจากเดิม 0.025

เมื่อพิจารณาความแตกต่างในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร (X_2), ด้านปัจจัยงาน (X_1) และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) ที่เข้าสู่สมการร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวม โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (b , β) การตระหนักรู้ในงาน (X_2 , X_1 , X_3) และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) ดังแสดงผลในตารางที่ 38

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	b	SE _b	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.314	0.153		2.054	0.041*		
ปัจจัยองค์กร	0.260	0.046	0.273	5.650	0.000**	0.445	2.245
ปัจจัยงาน	0.412	0.049	0.329	8.497	0.000**	0.697	1.435
ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	0.255	0.039	0.297	6.602	0.000**	0.515	1.941
R = 0.752 R ² = 0.566 SE _{est} = 0.498 F = 180.959							

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวม พบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ไม่มากกว่า 5 และค่า Tolerance ไม่น้อยกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) (สมถวิล วิจิตรวรรณ; สุกมาส อังศุโชติ; และ รัชนี้กุล ภิญโญภาณุวัฒน์. 2553 : 20)

และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวม โดยการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร (X_2), ด้านปัจจัยงาน (X_1) และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวมได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยองค์กร (X_2)
2. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยงาน (X_1)
3. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3)

โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร มีอำนาจในการพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวมที่ร้อยละ 56.60 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ 0.752 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.498 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.314 และถ้าทราบค่าของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร จะสามารถคาดคะเนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวมได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$Y_1 = 0.314 + 0.260 (X_2) + 0.412 (X_1) + 0.255 (X_3)$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_1 = 0.273 (X_2) + 0.329 (X_1) + 0.297 (X_3)$$

สมมติฐานข้อที่ 3.2

การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร

H_0 : การตระหนักรู้ในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร

H_1 : การตระหนักรู้ในงาน มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การอยู่กับองค์กร

ชุดของตัวแปร พยากรณ์ที่ดี	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
X_2	0.611	0.374	0.372	0.856	250.153	0.000**
X_2, X_1	0.643	0.414	0.411	0.829	147.536	0.000**
X_2, X_1, X_3	0.649	0.421	0.417	0.825	101.136	0.000**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร พบว่า

ในขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร (X_2) เป็นตัวแปรที่มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 37.40 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.856 ในขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน (X_1) เข้าไปในสมการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 41.40 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 4.00 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.829 ลดลงจากเดิม 0.027 และในขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) เข้าไปในสมการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 42.10 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 0.70 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.825 ลดลงจากเดิม 0.004

เมื่อพิจารณาความแตกต่างในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร (X_2) ด้านปัจจัยงาน (X_1) และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) ที่เข้าสู่สมการร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (b , β) การตระหนักรู้ในงาน (X_2 , X_1 , X_3) และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) ดังแสดงผลในตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การอยู่กับองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	b	SE _b	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	-0.741	0.253		-2.926	0.004**		
ปัจจัยองค์กร	0.551	0.076	0.404	7.230	0.000**	0.445	2.245
ปัจจัยงาน	0.413	0.080	0.229	5.135	0.000**	0.697	1.435
ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	0.147	0.064	0.119	2.302	0.022*	0.515	1.941
R = 0.649 R ² = 0.421 SE _{est} = 0.825 F = 101.136							

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร พบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ไม่มากกว่า 5 และค่า Tolerance ไม่น้อยกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) (สมถวิล วิจิตรวรรณ; สุภาส อังศุโชติ; และ รัชนี้กุล ภิญโญภาณุวัฒน์. 2553 : 20)

และพบว่า Sig. (2-tailed) ของตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร, ด้านปัจจัยงาน และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.022 ตามลำดับ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร โดยการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร (X_2), ด้านปัจจัยงาน (X_1) และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยองค์กร (X_2)
2. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยงาน (X_1)
3. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3)

โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร มีอำนาจในการพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กรที่ร้อยละ 42.10 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ 0.649 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.825 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ -0.741 และถ้าทราบค่าของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร จะสามารถคาดคะเนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กรได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$Y_2 = -0.741 + 0.551 (X_2) + 0.413 (X_1) + 0.147 (X_3)$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_2 = 0.404 (X_2) + 0.229 (X_1) + 0.119 (X_3)$$

สมมติฐานข้อที่ 3.3

การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

H_0 : การตระหนักรู้ในงานไม่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

H_1 : การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

ชุดของตัวแปร พยากรณ์ที่ดี	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
X_1	0.468	0.219	0.218	0.653	117.765	0.000**
X_1, X_3	0.553	0.306	0.303	0.617	92.089	0.000**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร พบว่า

ในขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน (X_1) เป็นตัวแปรที่มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 21.90 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.653 และในขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) เข้าไปในสมการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 30.60 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 8.70 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.617 ลดลงจากเดิม 0.036

เมื่อพิจารณาความแตกต่างในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน (X_1) และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) ที่เข้าสู่สมการ ร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (b, β) การตระหนักรู้ในงาน (X_1, X_3) และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) ดังแสดงผลในตารางที่ 42

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	b	SE _b	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	1.455	0.189		7.691	0.000**		
ปัจจัยงาน	0.403	0.056	0.327	7.238	0.000**	0.813	1.231
ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	0.275	0.038	0.326	7.215	0.000**	0.813	1.231
R = 0.553 R ² = 0.306 SE _{est} = 0.617 F = 92.089							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร พบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ไม่มากกว่า 5 และค่า Tolerance ไม่น้อยกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) (สมถวิล วิจิตรวรรณ; สุกมาส อังศุโชติ; และ รัชนีกุล ภิญญภาณุวัฒน์. 2553 : 20)

และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร โดยการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน (X_1) และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยงาน (X_1)
2. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3)

โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวแปร มีอำนาจในการพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรที่ร้อยละ 30.60 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ 0.553 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.617 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.455 และถ้าทราบค่าของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว จะสามารถคาดคะเนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$Y_3 = 1.455 + 0.403 (X_1) + 0.275 (X_3)$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_3 = 0.327 (X_1) + 0.326 (X_3)$$

สมมติฐานข้อที่ 3.4

การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน

H_0 : การตระหนักรู้ในงานไม่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน

H_1 : การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การใช้ความเพียรและมานะอดทน

ชุดของตัวแปร พยากรณ์ที่ดี	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
X_1	0.485	0.235	0.234	0.769	129.031	0.000**
X_1, X_3	0.558	0.312	0.309	0.731	94.707	0.000**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน พบว่า

ในขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน (X_1) เป็นตัวแปรที่มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 23.50 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.769 และในขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) เข้าไปในสมการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 31.20 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 7.70 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.731 ลดลงจากเดิม 0.038

เมื่อพิจารณาความแตกต่างในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอนอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน (X_1) และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) ที่เข้าสู่สมการ ร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (b , β) การตระหนักรู้ในงาน (X_1 , X_3) และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) ดังแสดงผลในตารางที่ 44

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การใช้ความเพียรและมานะอดทน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	b	SE _b	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.832	0.224		3.714	0.000**		
ปัจจัยงาน	0.516	0.066	0.353	7.832	0.000**	0.813	1.231
ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	0.308	0.045	0.307	6.812	0.000**	0.813	1.231
R = 0.558 R ² = 0.312 SE _{est} = 0.731 F = 94.707							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน พบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ไม่มากกว่า 5 และค่า Tolerance ไม่น้อยกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) (สมถวิล วิจิตรวรรณ; สุขมาส อังศุโชติ; และ รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. 2553 : 20)

และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน โดยการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน (X_1) และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยงาน (X_1)

2. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3)

โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวแปร มีอำนาจในการพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทนที่ร้อยละ 31.20 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ 0.558 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.731 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.832 และถ้าทราบค่าของตัวแปรทั้ง 2 ตัวจะสามารถคาดคะเนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทนได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$Y_4 = 0.832 + 0.516 (X_1) + 0.308 (X_3)$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_4 = 0.353 (X_1) + 0.307 (X_3)$$

สมมติฐานข้อที่ 3.5

การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก

H_0 : การตระหนักรู้ในงานไม่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก

H_1 : การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การให้การรับรององค์กรในด้านบวก

ชุดของตัวแปร พยากรณ์ที่ดี	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
X_2	0.642	0.412	0.411	0.810	294.099	0.000**
X_2, X_3	0.698	0.487	0.484	0.758	198.203	0.000**
X_2, X_3, X_1	0.714	0.509	0.506	0.742	144.275	0.000**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก พบว่า ในขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร (X_2) เป็นตัวแปรที่มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 41.20 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.810 ในขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) เข้าไปในสมการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 48.70 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 7.50 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.758 ลดลงจากเดิม 0.052 และในขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน (X_1) เข้าไปในสมการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 50.90 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 2.20 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.742 ลดลงจากเดิม 0.016

เมื่อพิจารณาความแตกต่างในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร (X_2), ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) และด้านปัจจัยงาน (X_1) ที่เข้าสู่สมการร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (b , β) การตระหนักรู้ในงาน (X_2 , X_3 , X_1) และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) ดังแสดงผลในตารางที่ 46

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การให้การรับรององค์กรในด้านบวก

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	b	SE _b	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	-0.693	0.228		-3.044	0.002**		
ปัจจัยองค์กร	0.394	0.069	0.295	5.741	0.000**	0.445	2.245
ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	0.433	0.058	0.359	7.517	0.000**	0.515	1.941
ปัจจัยงาน	0.317	0.072	0.180	4.379	0.000**	0.697	1.435
R = 0.714 R ² = 0.509 SE _{est} = 0.742 F = 144.275							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก พบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ไม่มากกว่า 5 และค่า Tolerance ไม่น้อยกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) (สมถวิล วิจิตรวรรณ; สุขมาส อังศุโชติ; และ รัชนีกุล ภิญญานวัณณ์. 2553 : 20)

และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก โดยการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร (X_2), ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3), และด้านปัจจัยงาน (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวกได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยองค์กร (X_2)
2. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3)
3. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยงาน (X_1)

โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร มีอำนาจในการพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวกที่ร้อยละ 50.90 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ 0.714 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.742 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ -0.693 และถ้าทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัวจะสามารถคาดคะเนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก ได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$Y_5 = -0.693 + 0.394 (X_2) + 0.433 (X_3) + 0.317 (X_1)$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_5 = 0.295 (X_2) + 0.359 (X_3) + 0.180 (X_1)$$

สมมติฐานข้อที่ 3.6

การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีที่สุด

H_0 : การตระหนักรู้ในงานไม่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีที่สุด

H_1 : การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีที่สุด

ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีที่สุด

ชุดของตัวแปร พยากรณ์ที่ดี	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
X_1	0.536	0.288	0.286	0.701	169.174	0.000**
X_1, X_2	0.610	0.372	0.369	0.659	123.906	0.000**
X_1, X_2, X_3	0.624	0.389	0.385	0.650	88.594	0.000**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีที่สุด พบว่า ในขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน (X_1) เป็นตัวแปรที่มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 28.80 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.701 ในขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร (X_2) เข้าไปในสมการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 37.20 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 8.40 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.659 ลดลงจากเดิม 0.042 และในขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) เข้าไปในสมการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 38.90 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 1.70 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.650 ลดลงจากเดิม 0.009

เมื่อพิจารณาความแตกต่างในแต่ละขั้นตอน พบว่าค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน (X_1), ด้านปัจจัยองค์กร (X_2) และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) ที่เข้าสู่สมการร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (b, β) การตระหนักรู้ในงาน (X_1, X_2, X_3) และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) ดังแสดงผลในตารางที่ 48

ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน : การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	b	SE _b	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.732	0.200		3.669	0.000**		
ปัจจัยงาน	0.460	0.063	0.333	7.261	0.000**	0.697	1.435
ปัจจัยองค์กร	0.240	0.060	0.229	3.986	0.000**	0.445	2.245
ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	0.172	0.050	0.182	3.414	0.001**	0.515	1.941
R = 0.624 R ² = 0.389 SE _{est} = 0.650 F = 88.594							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ พบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ไม่มากกว่า 5 และค่า Tolerance ไม่น้อยกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) (สมถวิล วิจิตรวรรณ; สุภมาส อังศุโชติ; และ รัชนีกุล ภิญญานวัฒน์. 2553 : 20)

และพบว่า Sig. (2-tailed) ของตัวแปรพยากรณ์การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน (X_1), ด้านปัจจัยองค์กร (X_2) และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ โดยการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน (X_1), ด้านปัจจัยองค์กร (X_2) และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยงาน (X_1)
2. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยองค์กร (X_2)
3. การตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3)

โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร มีอำนาจในการพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศที่ร้อยละ 38.90 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ 0.624 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.650 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.732 และถ้าทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัวจะสามารถคาดคะเนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ ได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$Y_6 = 0.732 + 0.460 (X_1) + 0.240 (X_2) + 0.172 (X_3)$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_6 = 0.333 (X_1) + 0.229 (X_2) + 0.182 (X_3)$$

TNI

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เปรียบเทียบความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน และ 3) อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน โดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างพนักงานไทยที่ทำงานในองค์กรซึ่งจัดตั้งโดยบุคคลสัญชาติไทย (100%), สัญชาติญี่ปุ่น (100%) และสัญชาติไทย-ญี่ปุ่นและอื่นๆ ซึ่งดำเนินกิจการอยู่ในประเทศไทย รวม 3 สัญชาติองค์กร จำนวน 421 คน โดยเป็นการสุ่มแบบสะดวก สามารถสรุปผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วนตามลำดับได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 มีสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ จำนวน 290 คน คิดเป็น ร้อยละ 68.90 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 รับผิดชอบงานด้านบริการ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 และดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10

1.2 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่

องค์กรของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่จัดตั้งเป็น ห้างหุ้นส่วน/บริษัท จำกัด จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 49.90 ดำเนินธุรกิจในภาคอุตสาหกรรมบริการ จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 เป็นองค์กรขนาดเล็ก (พนักงานน้อยกว่า 50 คน) จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 และเป็นองค์กรซึ่งจัดตั้งโดยบุคคลสัญชาติไทย (100%) จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (S.D. = 0.640) โดยปัจจัยงาน มี

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาเป็นด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านปัจจัยองค์กรตามลำดับ โดยมีรายละเอียดจำแนกรายปัจจัยเป็นดังนี้

2.1 ปัจจัยงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.600) โดย ด้านคุณค่าและความหมายของงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.813), ด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.805) และด้านความสมดุลของปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.887) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ด้านความเป็นเอกเทศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.031) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 (S.D. = 0.876) โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.011) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ด้านความร่วมมือระหว่างบุคลากร ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 1.011), ด้านความสัมพันธ์กับผู้นำ ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 1.150) และด้านผลสะท้อนกลับ ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.982) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.3 ปัจจัยองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 (S.D. = 0.791) โดยด้านผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.809) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ด้านความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.959), ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.977) และด้านความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 1.047) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.52 (S.D. = 0.753) โดยด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.739), ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.829) และด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.879) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 1.056) และด้านการอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 1.081) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน โดยการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยสถิติ One-Way Analysis of Variance (ANOVA) สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

4.1 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กรและด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทนที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ดังนี้

4.1.1 ด้านการอยู่กับองค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี, 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55, 0.92 และ 0.67 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.64

4.1.2 ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี, 11-15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20, 0.54 และ 0.55 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

4.2 พนักงานที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่รับผิดชอบงานสำนักงานและงานบริการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า พนักงานที่รับผิดชอบงานบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44, 0.32

4.3 พนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทนที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติไทย (100%) มีค่าเฉลี่ยมากกว่า พนักงานที่ทำงานในองค์กรสัญชาติญี่ปุ่น (100%) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) กับตัวแปรตาม คือ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

5.1 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร พบว่า การตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ 0.611 รองลงมา คือ ด้านปัจจัยงานและด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ 0.501 และ 0.498 ตามลำดับ โดยองค์ประกอบที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดและน้อยที่สุดของแต่ละปัจจัยเป็นดังนี้

5.1.1 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน พบว่า องค์ประกอบด้านคุณค่าและความหมายของงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.450$) และด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = 0.226$)

5.1.2 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร พบว่า องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.589$) และด้านผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.371$)

5.1.3 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร พบว่า องค์ประกอบด้านผลสะท้อนกลับ มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.485$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.338$)

5.2 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร พบว่า การตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน, ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ 0.468, 0.468 และ 0.429 ตามลำดับ โดยองค์ประกอบที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดและน้อยที่สุดของแต่ละปัจจัยเป็นดังนี้

5.2.1 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน พบว่า องค์ประกอบด้านคุณค่าและความหมายของงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.408$) และด้านความสมดุลของปริมาณงาน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = 0.214$)

5.2.2 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร พบว่า องค์ประกอบด้านผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.421$) และด้านความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.304$)

5.2.3 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร พบว่า องค์ประกอบด้านผลสะท้อนกลับ มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.403$) และด้านความร่วมมือระหว่างบุคลากร มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.388$)

5.3 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน พบว่า การตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน, ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ 0.485, 0.459 และ 0.431 ตามลำดับ โดยองค์ประกอบที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดและน้อยที่สุดของแต่ละปัจจัยเป็นดังนี้

5.3.1 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน พบว่า องค์ประกอบด้านคุณค่าและความหมายของงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.495$) และด้านความสมดุลของปริมาณงาน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = 0.162$)

5.3.2 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร พบว่า องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.417$) และด้านความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = 0.266$)

5.3.3 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร พบว่า องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับผู้นำ มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.439$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.353$)

5.4 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก พบว่า การตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากันที่เท่ากับ 0.642 รองลงมา คือ ด้านปัจจัยงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ 0.496 โดยองค์ประกอบที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดและน้อยที่สุดของแต่ละปัจจัยเป็นดังนี้

5.4.1 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน พบว่า องค์ประกอบด้านคุณค่าและความหมายของงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.483$) และด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = 0.214$)

5.4.2 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร พบว่า องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.612$) และด้านผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.467$)

5.4.3 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร พบว่า องค์ประกอบด้านความร่วมมือระหว่างบุคลากร มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.585$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.467$)

5.5 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีที่สุด พบว่า การตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงานและด้านปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากันที่เท่ากับ 0.536 รองลงมา คือ ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ 0.485 โดยองค์ประกอบที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดและน้อยที่สุดของแต่ละปัจจัยเป็นดังนี้

5.5.1 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน พบว่า องค์ประกอบด้านคุณค่าและความหมายของงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.515$) และด้านความสมดุลของปริมาณงาน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = 0.267$)

5.5.2 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร พบว่า องค์ประกอบด้านผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.489$) และด้านความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.367$)

5.5.3 การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร พบว่า องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับผู้นำ มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.464$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.332$)

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 เป็นการทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) ที่ส่งผลตัวแปรตาม คือ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression) ด้วยวิธี Forward Selection ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

6.1 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวม (Y_1) พบว่า ปัจจัยองค์กร (X_2), ปัจจัยงาน (X_1) และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวม (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร (β) = 0.273, 0.329 และ 0.297 ตามลำดับ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 56.60 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.752 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ 0.498 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.314 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y_1 = 0.314 + 0.260(X_2) + 0.412(X_1) + 0.255(X_3)$

6.2 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร (Y_2) พบว่า ปัจจัยองค์กร (X_2), ปัจจัยงาน (X_1) และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร (β) = 0.404, 0.229 และ 0.119 ตามลำดับ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 42.10 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.649 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ 0.825 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ -0.741 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y_2 = -0.741 + 0.551(X_2) + 0.413(X_1) + 0.147(X_3)$

6.3 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (Y_3) พบว่า ปัจจัยงาน (X_1) และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร (β) = 0.327 และ 0.326 ตามลำดับ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 30.60 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.553 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ 0.617 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 1.455 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y_3 = 1.455 + 0.403(X_1) + 0.275(X_3)$

6.4 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน (Y_4) พบว่า ปัจจัยงาน (X_1) และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร (β) = 0.353 และ 0.307 ตามลำดับ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 31.20 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.558 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ 0.731 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.832 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y_4 = 0.832 + 0.516(X_1) + 0.308(X_3)$

6.5 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก (Y_5) พบว่า ปัจจัยองค์กร (X_2), ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) และปัจจัยงาน (X_1) มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การ

รับรององค์กรในด้านบวก (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร (β) = 0.295, 0.359 และ 0.180 ตามลำดับ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 50.90 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.714 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ 0.742 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ -0.693 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y_5 = -0.693 + 0.394(X_2) + 0.433(X_3) + 0.317(X_1)$

6.6 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ (Y_6) พบว่า ปัจจัยงาน (X_1), ปัจจัยองค์กร (X_2) และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_3) มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร (β) = 0.333, 0.229 และ 0.182 ตามลำดับ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 38.90 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.624 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ 0.650 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.732 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y_6 = 0.732 + 0.460(X_1) + 0.240(X_2) + 0.172(X_3)$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเรื่องอิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การทดสอบความแตกต่างของระดับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่มีอายุงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน พบความแตกต่างของระดับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานในแต่ละกลุ่มตัวอย่างเพียง 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการอยู่กับองค์กรมีความแตกต่างกันในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าทุกกลุ่มอายุงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะยังมีการส่งสมสิ่งที่ได้รับรู้จากสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรไม่มาก อีกทั้งพนักงานที่มีอายุงานน้อยส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุน้อย จึงมักต้องการค้นหาสิ่งที่ตนเองอยากทำ และมักมองว่าการเปลี่ยนงานไปยังองค์กรที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า หรืองานมีความน่าสนใจมากกว่าเป็นโอกาสในสายอาชีพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัทธนันท์ จุมพลพิทักษ์ (2554-2555) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยจะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก

และสอดคล้องกับการวิจัยของ จิตวิมล สัตยารังสรรค์ (2556) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน ผลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น จะช่วยลดความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน ซึ่งหมายความว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เป็นผลให้มีความต้องการอยู่กับองค์กรมากขึ้นด้วย

1.2 ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศมีความแตกต่างกันในกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน โดยพนักงานที่รับผิดชอบงานสำนักงานมีความปรารถนาที่จะอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศน้อย เมื่อเทียบกับพนักงานที่รับผิดชอบงานด้านบริหาร ซึ่งอาจเป็นเพราะงานสำนักงานเป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานกิจวัตรประจำวัน ภายใต้คำสั่งของหัวหน้างาน และมักเป็นงานที่ไม่มีผลกระทบในด้านลบต่อบุคคลและองค์กรในระดับที่รุนแรง พนักงานจึงมีความคุ้นเคยกับการทำงานเดิมซ้ำๆ จนเกิดความเคยชิน ซึ่งเป็นผลให้พนักงานไม่เห็นถึงความผิดพลาดและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ต่างจากงานบริหารที่มีผลกระทบต่อบุคคลทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ผู้ที่ทำงานบริหารจึงต้องศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ และปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียที่กว้างขวางและหลากหลาย เพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางในการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ เป็นผลให้ผู้บริหารมีการคิดและทบทวนเรื่องที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีก่อนที่จะดำเนินการใดๆ เพื่อป้องกันไม่ให้ความผิดพลาดเกิดขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ซิการ์มี; และคนอื่นๆ (Zigarmi; et al. 2016) เกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ผลพบว่า พนักงานที่มีการตระหนักรู้ในงานด้านความหลากหลายในงาน คุณค่าและความหมายของงาน และความเป็นเอกเทศในงานมาก จะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานในการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศตามไปด้วย

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซิการ์มี; โรเบิร์ต; และ แรนดอล์ฟ (Zigarmi; Roberts; and Randolph. 2015) เรื่องการรับรู้ของพนักงานถึงพลังอำนาจของผู้นำและบทบาทของผลกระทบกับความตั้งใจในงาน ผลพบว่า พลังอำนาจในการบังคับบัญชาสามารถบั่นทอนความปรารถนาในการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศของพนักงานลง ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ถึงความมีอิสรภาพและศักยภาพในตนเองที่ลดลง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ฮาร์ดกรูฟ; และ โฮวาร์ด (Hardgrove; and Howard. 2015) เกี่ยวกับปัจจัยที่กระตุ้นและบั่นทอนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า ผลพบว่า พนักงานที่รับรู้ถึงความเป็นเลิศ โดยเฉพาะที่ได้รับจากลูกค้า เพื่อนร่วมงาน องค์กร

และผู้มีส่วนได้เสียในงานที่พนักงานรับผิดชอบ จะเกิดความรู้สึกชื่นชมในศักยภาพของตนเอง และถ่ายทอดลงสู่งานที่ทำ อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพในระดับที่สูงขึ้น

และสอดคล้องกับการวิจัยของ มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน ผลพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูง และได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเท ซึ่งรวมถึงการสร้างผลงานที่ดีเลิศในระดับที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

1.3 ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทนมีความแตกต่างกันในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน และในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุน้อย มีความเพียรและมานะอดทนน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก และพนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติญี่ปุ่น (100%) มีความเพียรและมานะอดทนน้อยกว่าองค์กรสัญชาติอื่น ซึ่งอาจเกิดจากพนักงานที่มีอายุน้อย ยังไม่มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการทำงานมากนัก งานที่ได้รับมอบหมายจึงเป็นงานที่ไม่มีความซับซ้อนมาก และมักใช้เวลาในการทำไม่นาน พนักงานจึงไม่รู้สึกว่าต้องทุ่มเทความพยายามหรืออดทนเพื่อให้งานเสร็จในด้านสัญชาติองค์กรนั้น อาจเป็นเพราะองค์กรสัญชาติญี่ปุ่น (100%) มีระบบการบริหารจัดการและกฎระเบียบในการทำงานที่เข้มงวด อีกทั้งให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสมากกว่าความรู้ความสามารถของพนักงาน กล่าวคือ องค์กรสัญชาติญี่ปุ่น (100%) มีการประเมินให้ผลตอบแทนกับพนักงานโดยพิจารณาจากความอาวุโสเป็นลำดับแรกๆ เป็นผลให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าไม่ถ่ายทอดความเพียรและมานะอดทนลงสู่งาน เนื่องจากประเมินแล้วว่าไม่ทำให้ผลตอบแทนที่ได้รับเทียบเท่ากับความอาวุโส

ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ซิการ์มี; และคนอื่นๆ (Zigarmi; et al. 2016) เกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ผลพบว่า การตระหนักรู้ในงานด้านความหลากหลายในงาน ความเป็นเอกเทศในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติในระดับที่สูงขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีการใช้ความเพียรและมานะอดทนที่สูงขึ้น

นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานที่มีอายุงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างที่แตกต่างกัน ยังสอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจภายในของ ฟาวเลอร์ (Fowler. 2017) ที่ระบุว่าความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานประกอบด้วย อิสรภาพ สายสัมพันธ์ และศักยภาพ ที่บุคลากรรับรู้จากสภาพแวดล้อมการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในตนเองในระดับที่แตกต่างกัน อันนำไปสู่การถ่ายทอดความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าลงสู่งานที่ทำในระดับที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าแบบนัก

สำรวจด้านองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของ ฮาเกิล; และคนอื่นๆ (Hagel; et al. 2014) ที่ระบุว่า การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานทำงานข้ามสายงาน ทำงานในโครงการที่มีความสนใจ มีการเชื่อมโยงกับบุคลากรในสายอาชีพและแวดวงเดียวกัน และความผูกพันกับลูกค้าจะทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในระดับที่แตกต่างกันได้

2. การตระหนักรู้ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวม โดยด้านปัจจัยองค์กรมีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านปัจจัยงาน ตามลำดับ โดยพบว่าในรายด้านมีระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

2.1 ด้านการอยู่กับองค์กร พบว่า การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยงาน และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ตามลำดับ

2.2 ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร พบว่า การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์มากที่สุดในระดับที่เท่ากัน รองลงมา คือ ด้านปัจจัยองค์กร

2.3 ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน พบว่า การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านปัจจัยองค์กร ตามลำดับ

2.4 ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก พบว่า การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์มากที่สุดในระดับที่เท่ากัน รองลงมา คือ ด้านปัจจัยงาน

2.5 การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ พบว่า การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงาน และด้านปัจจัยองค์กร มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์มากที่สุดในระดับค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ที่เท่ากัน รองลงมา คือ ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ซึ่งพบว่ามีผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จู; และคนอื่นๆ (Joo; et al. 2017) เรื่องการตระหนักรู้ในงานและความเป็นอยู่ทางจิตใจที่ดี: บทบาทของตัวแปรคั่นกลางมีอิทธิพลบางส่วนของ การตระหนักรู้ด้านความผูกพัน ซึ่งพบว่า การตระหนักรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความผูกพันและความเป็นอยู่ทางจิตใจที่ดีในทิศทางเดียวกัน

สอดคล้องกับการวิจัยของ เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2559) เรื่องความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของพันธะสัญญาทางใจของพนักงานจ้างภายนอก ผลพบว่า พันธะสัญญาทางใจโดยรวม (ความรู้สึกพึงพอใจในงานจ้างจากภายนอก, การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรผู้ว่าจ้าง, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ทัศนคติด้านการมีส่วนร่วมในงาน) มีความสัมพันธ์กับความ

ตั้งใจลาออกในทิศทางตรงกันข้าม โดยคำตอบแทนและสวัสดิการมีค่าความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกมากที่สุด

สอดคล้องกับการวิจัยของ กณิกนันต์ แสงมหาชัย (2558) เกี่ยวกับความทุ่มเทให้กับงานกับผลของการปฏิบัติงาน ในกลุ่มข้าราชการสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ผลพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการได้รับมอบมอบอำนาจของบุคลากรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความทุ่มเทให้กับงานในระดับสูง แต่ในด้านความยุติธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติกับความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร อันเป็นองค์ประกอบย่อยของการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานโดยรวมในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตวิมล สัตยารังสรรค์ (2556) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ซึ่งพบว่า สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน โดยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกจากองค์กร

สอดคล้องกับการวิจัยของ ซาอีด; และคนอื่นๆ (Saeed; et al. 2013) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกลุ่มธนาคารในปากีสถาน ผลพบว่าวัฒนธรรมองค์กร, ปัญหาส่วนตัว, ทักษะของผู้บริหาร, เนื้อหางาน และผลตอบแทนทางการเงิน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในทิศทางเดียวกัน โดยวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับความสัมพันธ์มากที่สุด ในขณะที่เนื้อหางานมีค่าเฉลี่ยระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุด

สอดคล้องกับการวิจัยของ พชรนันท์ จุมพลพิทักษ์ (2554-2555) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ ผลพบว่า ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงาน (ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ, ความรับผิดชอบในงาน, ความก้าวหน้าในอาชีพ, ความเจริญเติบโตขององค์กร) และปัจจัยขั้วตรงกันข้าม (นโยบายและการบริหารในองค์กร, วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, ค่าจ้างและผลตอบแทน, สภาพภาพในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

สอดคล้องกับการวิจัยของ นริญพร ประจักษ์ธีรนนท์ (2555) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของพนักงาน ผลพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความทุ่มเทในงานในระดับปานกลาง โดย

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยระดับความสัมพันธ์มากที่สุด

สอดคล้องกับการวิจัยของ ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2555) เกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย ผลพบว่า การตระหนักรู้ในงานทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยองค์ประกอบย่อยด้านการเป็นที่ยอมรับในองค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับความสัมพันธ์มากที่สุด ในขณะที่ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุด

สอดคล้องกับการวิจัยของ สิรินาถ ตามวงษ์วาน (2554) เรื่องอิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลพบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กร พลังขับเคลื่อนในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับความสัมพันธ์มากที่สุด ในขณะที่ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุด

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิษณุ โปะเปี่ยมลาภ (2554) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติต่องานและองค์กร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, การบังคับบัญชา, ผลตอบแทนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง

และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซิการ์มี; และคนอื่นๆ (Zigarmi; et al. 2016) เกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์ของการตระหนักรู้ในงาน (Work Cognition) ผลกระทบของงาน (Work Affect) ความเป็นอยู่ในงานที่ดี (Job Well-Being) กับเจตจำนงในงาน (Work Intention) ในกลุ่มพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ ผลพบว่า การตระหนักรู้ในงาน ผลกระทบของงาน และความเป็นอยู่ในงานที่ดี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับเจตจำนงในงาน โดยความเป็นอยู่ในงานที่ดีมีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์กับเจตจำนงในงานมากที่สุด

3. ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานได้รับอิทธิพลจากการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กรสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านปัจจัยงาน และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 50.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุ (R) เท่ากับ 0.752 โดยความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานในรายด้านได้รับอิทธิพลจากการตระหนักรู้ในงานในระดับที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

3.1 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร ได้รับอิทธิพลจากการตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปัจจัยงาน และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 37.40, 4.00 และ 0.70 ตามลำดับ รวมค่าอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 42.10

3.2 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลจากการตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 21.90 และ 8.70 รวมค่าอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 30.60 โดยพบว่า การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานในด้านนี้

3.3 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน ได้รับอิทธิพลจากการตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 23.50 และ 7.70 รวมค่าอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 31.20 โดยพบว่า การตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานในด้านนี้

3.4 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการให้การรับรององค์กรในด้านบวก ได้รับอิทธิพลจากการตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านปัจจัยงาน ตามลำดับ โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 41.20, 7.50 และ 2.20 ตามลำดับ รวมค่าอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 50.90

3.5 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ ได้รับอิทธิพลจากการตระหนักรู้ในงาน ด้านปัจจัยงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยองค์กร และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 28.80, 8.40 และ 1.70 ตามลำดับ รวมค่าอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 38.90

โดยพบว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซิการ์มี; และคนอื่นๆ (Zigarmi; et al. 2016) เกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ผลพบว่า การตระหนักรู้ในงานแต่ละปัจจัยมีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ แต่พบว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรของกลุ่มตัวอย่างได้รับอิทธิพลจากการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงานมากกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยในต่างประเทศที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับอิทธิพลจากการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมากกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับลักษณะโครงสร้างทางสังคมไทยที่แตกต่างจากสังคมต่างชาติ โดยเอ็มเบรี กล่าวว่า คนไทยมีความเป็นปัจเจกชนนิยม (Individualism) สูง เป็นผลให้มีลักษณะการดำรงชีพแบบตัวใครตัวมัน

มักทำอะไรตามใจตนเองมากกว่าปฏิบัติตามภายใต้กฎระเบียบของสังคม (ตันฝน. 2559 : ออนไลน์) เป็นผลให้มุ่งเน้นไปที่การทำงานเพื่อรายได้ที่สูงขึ้นโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบจากการกระทำของตนเองที่มีต่อผู้อื่น ตลอดจนละเลยและเพิกเฉยต่อสิทธิที่บุคคลอื่นพึงมีเช่นเดียวกับตนเอง หรืออีกนัยหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างอาจมีการตอบแบบสอบถามด้วยอคติเข้าข้างตนเองโดยให้คะแนนความคิดเห็นในข้อคำถามความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรสูงกว่าพฤติกรรมที่มีการแสดงออกจริง

สอดคล้องกับการวิจัยของ เตชา เตชะวัฒนไพศาล (2559) เรื่องความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของพันธะสัญญาทางใจของพนักงานจ้างภายนอก ผลพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรผู้ว่าจ้างจัดให้ มีอิทธิพลทางลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานจ้างภายนอก

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัค; ซิการ์มี; และ โอเวน (Shuck; Zigarmi; and Owen. 2015) เรื่องความต้องการทางจิตวิทยา, ความผูกพัน และเจตจำนงในงานของพนักงาน ซึ่งพบว่า ความต้องการทางจิตวิทยาขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ความเป็นเอกเทศน์, ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์, ศักยภาพ) มีอิทธิพลทางบวกต่อการอยู่กับองค์กร

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ (2556) เกี่ยวกับอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรต่อเจตจำนงที่จะลาออกของกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชน ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในงาน (ลักษณะงาน, ผู้บังคับบัญชา, รายได้, การเลื่อนตำแหน่ง, เพื่อนร่วมงาน) มีอิทธิพลทางลบต่อเจตจำนงที่จะลาออกของพนักงาน

สอดคล้องกับการวิจัยของ มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร, การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก, การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, การสร้างผลงานที่ดีเลิศ) ผลพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ, สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, การพัฒนาความสามารถของบุคคล, ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, การบูรณาการด้านสังคม, ธรรมเนียมในองค์กร, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว, การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม), มีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

สอดคล้องกับการวิจัยของ ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2555) เกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย ผลพบว่า ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับในองค์กร ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านคุณค่าและความหมาย

ของงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของพนักงาน

สอดคล้องกับการวิจัยของ สิรินาถ ตามวงษ์วาน (2554) เรื่องอิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลพบว่า พลังขับเคลื่อนในการทำงาน ได้แก่ การได้รับปัจจัยพื้นฐาน, การสร้างเครือข่ายในองค์กร, โอกาสเติบโตในองค์กร และความท้าทายในหน้าที่ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นอกจากนี้ยังพบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ วาลเลแรนด์ (Vallerand. 2012) ที่เสนอว่าความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้ามี 2 รูปแบบ (The Dualistic Model of Passion) คือ แบบบูรณาการ (Harmonious Passion : HP) และแบบครอบงำ (Obsessive Passion : OP) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมด้านความทุ่มเทด้านเวลาและพลังงานที่แตกต่างกัน โดยหากพนักงานประเมินคุณค่าและความหมายของสิ่งที่ทำไปในทางบวก จะส่งผลให้พนักงานมีการแสดงออกทางบวกต่องานมากขึ้น และในทางตรงกันข้าม หากพนักงานประเมินคุณค่าและความหมายของสิ่งที่ทำไปในทางลบ จะส่งผลให้พนักงานมีการแสดงออกทางลบต่องาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานได้รับอิทธิพลจากระดับการตระหนักรู้ในงานของพนักงานด้านปัจจัยองค์กรสูงสุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยงาน และด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ตามลำดับ โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาระดับ และสร้างไว้ซึ่งความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ดังนี้

1. องค์กรควรผลักดันการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ส่งเสริมความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร ความเป็นธรรมในการบังคับใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และผลการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง โดยการผลักดันให้ปัจจัยดังกล่าวได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างโปร่งใสและเป็นกลางทุกระดับทั่วทั้งองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการรับรู้ถึงภาพลักษณ์ขององค์กรในทางที่ดี และนำไปสู่การมีระดับการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยองค์กรในระดับที่สูงขึ้น

2. องค์กรควรผลักดันให้พนักงานมีการรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ ความเป็นเอกเทศในการทำงาน ความสมดุลของปริมาณงาน และความหลากหลายของงานที่ทำ โดยการผลักดันให้คุณลักษณะของเนื้อหางาน สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญต่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรในทุกหน้าที่และตำแหน่งงานที่มอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ถึงการมีตัวตนในองค์กร รู้สึกถึงความมีศักยภาพในตนเอง เกิดเป็นความภาคภูมิใจและนำไปสู่การมีระดับการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยงานในระดับที่สูงขึ้น

3. องค์กรควรผลักดันบรรยากาศการทำงานในหมู่บุคลากรที่ส่งเสริมคุณภาพของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้นำ ความร่วมมือระหว่างบุคลากร และผลสะท้อนกลับ โดยการผลักดันให้พนักงานทุกระดับมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ ซึ่งไม่เพียงจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลในมิติของการทำงานและในมิติชีวิตส่วนตัวซึ่งกันและกันมากขึ้นเท่านั้น ยังเป็นการช่วยส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ถึงสัมพันธ์ภาพที่มีต่อกันมากขึ้นด้วย อันจะนำไปสู่การมีระดับการตระหนักรู้ในงานด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยที่มีการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กร และนโยบายในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ควรมีสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละองค์กรในระดับที่ใกล้เคียงกัน เนื่องจากส่งผลกระทบต่อความแม่นยำในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับทัศนคติและค่านิยมของคนไทย เพื่อให้ได้ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่สอดคล้องกับบริบทของความเป็นไทย ซึ่งจะช่วยให้ข้อมูลมีความแม่นยำมากขึ้น
3. ศึกษาผลลัพธ์และประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรเปรียบเทียบกับเนื่องจากแบบสอบถามเป็นแบบให้คะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามอาจมีการตอบด้วยอคติเข้าข้างตนเอง เป็นผลให้ผลการวิเคราะห์ระดับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กณิกนันต์ แสงมหาชัย. (2558). ความทุ่มเทให้กับงานกับผลของการปฏิบัติงาน: ข้อเสนอกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2560, จาก <http://library.lib.ru.ac.th>
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2551). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2560). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตวิมล สัตยารังสรรค์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2560, จาก http://doi.nrct.go.th/ListDoi/Download/108439/2defbbb0778fa22b386c938de688ec20?Resolve_DOI=10.14457/KU.the.2013.71
- จิระ เทพเจ้าชูชี. (2556?). (ภาพยนตร์). นนทบุรี : ออดิโอ แอนด์ วิดีโอ เอ็นเตอร์เทนเมนต์.
- ชนกกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์. (2558, กรกฎาคม-ธันวาคม). จิตวิญญาณในการทำงาน: มิติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารการจัดการสมัยใหม่. 13(2) : 1-10. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2560, จาก <http://sms-stou.org/pr/media/journal/article/58-2/58-2-article1.pdf>
- เมธมาณย์ รัตนพงศ์ตระกูล. (2559). วิธีทำให้ 1 คน ทำงานให้คุณ 10 เท่า. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : จานบัณฑิต.
- ดาวใจ ศรีลัมพ์. (2555). การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย : กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2560, จาก <https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/628>
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2559). ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของพันธสัญญาทางใจของพนักงานจ้างภายนอก. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 56(1) : 67-94. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2560, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/NDJ/article/view/54934>

- ต้นฝน. (2559, 16 มิถุนายน). ค้นหาลักษณะนิสัยคนไทย แก้ไขได้ประเทศรุ่งเรือง. เดลินิวส์. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2560, จาก <https://www.dailynews.co.th/article/502794>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ประจำวันที่ 3 สิงหาคม 2560. สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2560, จาก <https://www.bot.or.th>
- นริญทร ประจักษ์ธีรนนท์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัด นครราชสีมา. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2560, จาก <http://narinet.sut.ac.th:8080/xmlui/handle/123456789/354>
- พัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์. (2554, ตุลาคม-2555, มีนาคม). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ. 3(1) : 61-77. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2560, จาก <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/MBASBJ/article/view/3763>
- พิชชาธิ์ Marumura. (2560). **Japan Success-ธุรกิจสำเร็จได้ด้วยใจรัก**. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี : มติชน.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เข้า ออฟ เคอร์รี่ส์.
- มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนารพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2560, จาก <http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2555/b175453.pdf>
- โลว์, เจเน็ต. (2552). **บุรุษที่รวยที่สุดในโลก ผู้ก่อตั้งไมโครซอฟท์ ...บิล เกตส์**. แปลโดย เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. กรุงเทพฯ : Dream & Passion.
- วันชัย สิลพัทธ์กุล. (2555). **Kodansha's Compact Kanji Guide**. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : คีโนะคุนิยะ.
- วาสิตา บุญสาร. (2556, มกราคม). การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์. วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาศาสตร์. 7(1) : 307-355. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2560, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/NER/article/view/22448/19236>

วิษณุ โปะเปี่ยมลาภ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมูท์ประกันชีวิต จำกัด. ศษ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2560, จาก http://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/RU.the.2011.108

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 24. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมถวิล วิจิตรวรรณ; สุภมาส อังศุโชติ; และ รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2553). การวิเคราะห์ **พหุระดับ : โปรแกรม HLM**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์. สลักจิต ตันติบุญทวิวัฒน์. (2556, กันยายน-ธันวาคม). อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก. วารสารวิชาการ **Veridian E-Journal**. 6(3) : 699-717. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2560, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/31520/27067>

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (ม.ป.ป.). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/index.php>

สิรินาถ ตามวงษ์วาน. (2554). อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2559, จาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000006936

อินามิ, คาซุโอะ. (2558). **เข้าใจชนะ**. แปลโดย โยสุเกะ; และทสมา วรรณะภูติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วีเลิร์น.

Cambridge University Press. (n.d.). **Cambridge Dictionary**. Retrieved August 14, 2017, from <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/passion>

Chanel, Coco. (n.d.). **AZquotes**. Retrieved August 14, 2017, from <http://www.azquotes.com/quote/408177>

Cochran. (1997). **Sampling Techniques**. New York : Wiley.

Cronbach. (1990). **Coefficient Alpha and Internal Structure of Tests**. Retrieved August 25, 2017, from https://www.psychometricsociety.org/sites/default/files/cronbach_citation_classic_alpha.pdf

- Daft, Richard L. (2009). **Management**. 9th ed. Canada : Cengage Learning. Retrieved September 29, 2017 from http://abiturient.bgu.ru/mag/files/inter/Richard_Daft_Management_Text_Book.pdf
- Fowler, Susan. (2017). **Why Motivating People Doesn't Work... and What Does**. California : Berrett-Koehler.
- Godin, Seth. (n.d.). **AZquotes**. Retrieved August 14, 2017, from <http://www.azquotes.com/quote/433278>
- Hagel, John; et al. (2014, October 7). **Passion at Work Cultivating Worker Passion as a Cornerstone of Talent Development**. Retrieved August 25, 2017, from <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/topics/talent/worker-passion-employee-behavior.html>
- Hardgrove, Mark E.; and Howard, Angellta. (2015, March). Passion Thrillers and Passion Killers: How to Support and How to Thwart Employee Passion. **Journal of Business & Economic Policy**. 2(1) : 16-22. Retrieved , February 20, 2018, from http://jbepnet.com/journals/Vol_2_No_1_March_2015/2.pdf
- Jobs, Steve. (n.d.a). **AZquotes**. Retrieved August 14, 2017, from <http://www.azquotes.com/quote/1059732>
- (n.d.b). **AZquotes**. Retrieved August 14, 2017, from <http://www.azquotes.com/quote/1059906>
- Joo, Baek-Kyoo; et al. (2017). Work Cognition and Psychological Well-being: The Role of Cognitive Engagement as a Partial Mediator. **The Journal of Applied Behavioral Science**. 53(4) : 446-469. Retrieved , February 20, 2018, from https://www.researchgate.net/publication/311665341_Work_cognition_and_psychological_well-being_The_role_of_cognitive_engagement_as_a_partial_mediator
- Jovi, Jon Bon. (n.d.). **AZquotes**. Retrieved August 14, 2017, from <http://www.azquotes.com/quote/150950>
- Lennon, John. (n.d.). **AZquotes**. Retrieved August 14, 2017, from <http://www.azquotes.com/quote/784327>
- Li, Ka-Shing. (n.d.). **AZquotes**. Retrieved August 14, 2017, from <http://www.azquotes.com/quote/578479>

- Lim, Ghee Soon; Mathis, Robert L.; and Jackson, John H. (2016). **Human Resource Management (An Asia Edition)**. 2nd ed. Lorong Chuan : Cengage Learning.
- Longman. (n.d.). **Longman Dictionary of Contemporary English Online**. Retrieved August 14, 2017, from <http://www.ldoceonline.com/search/english-japanese/?q=passion>
- Mageau, Genevieve A.; et al. (2009, June). On the Development of Harmonious and Obsessive Passion : The Role of Autonomy Support, Activity Specialization, and Identification with the Activity. **Journal of Personality**. 77(3) : 601-646. Retrieved September 10, 2017, from http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009_MageauVallerandCharestSalvyLacailleBouffardKoestner_JOP.pdf
- Mask, Clate. (n.d.). **Passion, Freedom and Impact: The 3 Ingredients of Business Success**. Retrieved August 14, 2017, from <https://www.entrepreneur.com/article/240396>
- Maxwell, John C. (n.d.). **AZquotes**. Retrieved August 14, 2017, from <http://www.azquotes.com/quote/416188>
- Nimon, Kim.; and Zigarmi, Drea. (2015a). Development of the Work Intention Inventory Short-Form. **New Horizons in Adult Education & Human Resource Development**. 27(1) : 15-28. Retrieved August 12, 2017, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/nha3.20090>
- (2015b). The Work Cognition Inventory: Initial Evidence of Construct Validity for the Revised Form. **Journal of Career Assessment**. 23(1) : 117-136. Retrieved October 10, 2017, from <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1069072714523241>
- Nimon, Kim; et al. (2011). The Work Cognition Inventory: Initial Evidence of Construct Validity. **Human Resource Development Quarterly**. 22(1) : 7-35. Retrieved August 5, 2017, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/hrdq.20064>
- Oxford University Press. (n.d.). **English Oxford Living Dictionary**. Retrieved August 14, 2017, from <https://en.oxforddictionaries.com/definition/passion>
- Saeed, Rashid; et al. (2013). Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan. **Middle-East Journal of Scientific Research**. 17(9) : 1,200-1,208. Retrieved August 20, 2017, from <https://pdfs.semanticscholar.org/b6c7/470e5eeeb01267b211982983f62e3b51b592.pdf>

- Santos, J. A. (1999). Cronbach's Alpha: A Tool for Assessing the Reliability of Scales. **The Journal of Extension**. 37(2) : 1-5. Retrieved August 21, 2017, from <https://www.joe.org/joe/1999april/tt3.php/journal-current-issue.php>
- Shuck, Brad; Zigarmi, Drea; and Owen, Jesse. (2015). Psychological Needs, Engagement, and Work Intentions: Abayesian Multi-Measurement Mediation Approach and Implications for HRD. **European Journal of Training and Development**. 39(1) : 2-21. Retrieved February 6, 2018, from www.emeraldinsight.com/2046-9012.htm
- Vallerand, Robert J. (2012). The Role of Passion in Sustainable Psychological Well-Being. **Psychology of Well-Being a Springer Open Journal**. 2(1) : 1-21. Retrieved August 13, 2017, from <https://psywb.springeropen.com/articles/10.1186/2211-1522-2-1>
- Winfrey, Oprah. (n.d.). **AZquotes**. Retrieved August 14, 2017, from <http://www.azquotes.com/quote/318161>
- Zigarmi, Drea; et al. (2011, June 20). A Preliminary Field Test of an Employee Work Passion Model. **Human Resource Development Quarterly**. 22(2) : 195-221. Retrieved August 10, 2017, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/hrdq.20076>
- (2012). The Work Intention Inventory: Initial Evidence of Construct Validity. **Journal of Business Administration Research**. 1(1) : 24-42. Retrieved August 5, 2017, from <http://www.sciedu.ca/journal/index.php/jbar/article/view/1367/1532>
- (2016). **Employee Work Passion-Volume 3 : Connecting the Dots**. UK : The Ken Blanchard Company. Retrieved August 5, 2017, from <https://resources.kenblanchard.com/whitepapers/employee-work-passion-volume-3-connecting-the-dots>
- Zigarmi, Drea; Roberts, Taylor Peyton; and Randolph, Alan W. (2015, August 25). Employees' Perceived Use of Leader Power and Implications for Affect and Work Intentions. **Human Resource Development Quarterly**. 26(4) : 359-384. Retrieved July 1, 2017, from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrdq.21216/full>
- Zuckerberg, Mark. (n.d.). **AZquotes**. Retrieved August 14, 2017, from <http://www.azquotes.com/quote/520994>

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ภาคผนวก

TNI

THAI - JAPANESE INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถาม

เรื่อง อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงาน
ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อย่างเดียว ผู้จัดทำจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ โดยแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 7 หน้า แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

- | | | |
|--------|---|--|
| ตอนที่ | 1 | ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ตอนที่ | 2 | ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร |
| ตอนที่ | 3 | คำถามเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน |
| ตอนที่ | 4 | คำถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน |

สุวิมล สุกุลมนตร์ชัย

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

โทร 098-953-6424

Email : yongyii1984@hotmail.com

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. เพศของท่าน

- ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. ปัจจุบันท่านมีอายุเท่าใด

- ☐ 1. ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 2. 25-35 ปี
☐ 3. 36-45 ปี ☐ 4. 46 ปีขึ้นไป

3. ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)

- ☐ 1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ☐ 2. ปวช./ปวส.
☐ 3. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ☐ 4. ปริญญาตรี
☐ 5. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ปัจจุบันท่านมีสถานภาพการจ้างงานแบบใด

- ☐ 1. เจ้าของธุรกิจ ☐ 2. พนักงานประจำ
☐ 3. งานไม่ประจำ/ตามสัญญาจ้าง ☐ 4. รูปแบบการจ้างงานอื่นๆ

5. ท่านทำงานกับองค์กรแห่งนี้มานานเท่าใด (กรณีเป็นเจ้าของกิจการ ท่านดำเนินกิจการปัจจุบันมาแล้วนานเท่าใด)

- ☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 2. ระหว่าง 5-10 ปี
☐ 3. ระหว่าง 11-15 ปี ☐ 4. ระหว่าง 16-20 ปี
☐ 5. ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

6. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานลักษณะใด

- ☐ 1. งานสำนักงาน ☐ 2. งานด้านการผลิต
☐ 3. งานด้านการบริการ ☐ 4. งานด้านบริหาร
☐ 5. งานด้านอื่นๆ

7. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งงานระดับใด

- ☐ 1. ระดับปฏิบัติการ ☐ 2. ระดับผู้เชี่ยวชาญ/หัวหน้างาน
☐ 3. ระดับผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ ☐ 4. ผู้บริหารระดับสูง/กรรมการผู้จัดการ
☐ 5. ระดับ/ตำแหน่งอื่นๆ

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. องค์กรของท่านเป็นองค์กรรูปแบบใด

- ☐ 1. บุคคลเดียวเป็นเจ้าของ ☐ 2. ห้างหุ้นส่วน/บริษัทจำกัด
☐ 3. สหกรณ์/รัฐวิสาหกิจ/หน่วยงานของรัฐ ☐ 4. บริษัทมหาชน
☐ 5. รูปแบบอื่นๆ

2. องค์กรของท่านมีลักษณะอุตสาหกรรมแบบใด

- ☐ 1. ภาคการผลิต ☐ 2. ภาคการบริการ ☐ 3. ภาคการค้า

3. องค์กรของท่านมีพนักงานจำนวนเท่าใด

- ☐ 1. น้อยกว่า 50 คน ☐ 2. ระหว่าง 51-200 คน ☐ 3. มากกว่า 200 คน

4. องค์กรของท่านเป็นองค์กรซึ่งจัดตั้งโดยบุคคลสัญชาติใด

- ☐ 1. ไทย (100%) ☐ 2. ญี่ปุ่น (100%) ☐ 3. ไทย-ญี่ปุ่นและอื่นๆ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็นของท่าน” โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด หรือไม่เห็นด้วยเลย
 ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
 ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
 ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
 ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
ด้านปัจจัยงาน					
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเดินไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร					
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
3. ท่านคิดว่าธุรกิจ โครงการ หรือกิจกรรมที่องค์กรทำอยู่นี้มีคุณค่าและความหมายสำหรับท่านอย่างมาก					
4. ท่านปรับเปลี่ยนวิธีทำงานที่คิดว่าเหมาะสมกับงานของท่านได้โดยอิสระ					
5. องค์กรให้ท่านทำงานโดยไม่เข้าไปก้าวก่าย แทรกแซงกำกับหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา					
6. ท่านตัดสินใจดำเนินการบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านได้โดยไม่ต้องรอผู้มีอำนาจ					
7. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด					
8. ท่านมีเวลาในการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่นที่ท่านสนใจอย่างเพียงพอ					
9. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านต้องทำให้เสร็จในแต่ละวันมีความเหมาะสมดี					
10. ท่านต้องใช้ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญที่หลากหลายในการทำงานของท่าน					
11. งานของท่านมีความหลากหลายเพียงพอในระดับที่ไม่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย					
12. ท่านต้องทำงานอื่นที่อยู่นอกเหนือจากงานประจำวันของท่านด้วย					
ด้านปัจจัยองค์กร					
13. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ ที่องค์กรมอบให้มีความพอดีกับผลงานที่ท่านทำได้					
14. ท่านคิดว่าค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
15. ท่านคิดว่าเงินรางวัลที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความพยายามและการอุทิศตนให้กับงานของท่าน					
16. องค์กรรับฟังความคิดเห็นของท่านเมื่อต้องมีการดำเนินการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อทุกคนโดยรวม					
17. ท่านคิดว่าผู้นำในองค์กรของท่านทำการตัดสินใจหรือดำเนินงานบนการคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของทุกฝ่ายโดยปราศจากอคติ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
18. ท่านคิดว่าองค์กรมีการบังคับใช้นโยบาย ข้อบังคับและระเบียบปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม					
19. ท่านพึงพอใจในโปรแกรมและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อใช้ในการทำงานที่องค์กรเสนอให้					
20. องค์กรรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและเส้นทางอาชีพที่ท่านสนใจด้วยความเอาใจใส่					
21. ท่านคิดว่าองค์กรกำหนดเส้นทางอาชีพในอนาคตของท่านไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม					
22. ท่านทราบดีว่าอย่างน้อยต้องทำผลงานให้ได้ในระดับใดจึงจะทำให้ท่านได้รับการยอมรับ					
23. ท่านทราบดีว่าองค์กรต้องการหรือคาดหวังสิ่งใดจากตัวท่าน					
24. ท่านคิดว่ามาตรฐานผลงานที่องค์กรกำหนดเป็นสิ่งที่ไม่เกินกว่าความรู้ความสามารถของท่าน					
ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร					
25. ท่านคิดว่าท่านและเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน					
26. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้					
27. ท่านคิดว่าเมื่อท่านประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านจะยินดีรับฟังและช่วยท่านแก้ไขปัญหาเท่าที่จะทำได้					
28. ท่านคิดว่าท่านและหัวหน้างานของท่านมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน					
29. ท่านคิดว่าเมื่อท่านประสบปัญหา หัวหน้างานของท่านจะยินดีรับฟังและช่วยท่านแก้ไขปัญหาเท่าที่จะทำได้					
30. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับหัวหน้างานของท่านได้					
31. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
32. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรและกระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
33. บุคลากรที่ท่านเกี่ยวข้องให้การสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการที่ท่านรับผิดชอบเสมอ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
34. คำแนะนำจากองค์กรเป็นสิ่งที่ท่านสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเองและงานของท่านได้					
35. สิ่งที่ยกย่องหรือแนะนำให้กับท่านเป็นเรื่องที่มีประโยชน์และมีความสร้างสรรค์					
36. องค์กรบอกท่านเป็นระยะๆ ว่าที่ผ่านมาท่านทำงานได้ดีเพียงใดหรือต้องปรับปรุงเรื่องใด					

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็นของท่าน” โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด หรือไม่เห็นด้วยเลย
 ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
 ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
 ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
 ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
การอยู่กับองค์กร					
1 ท่านคิดว่า การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดสำหรับตัวท่าน					
2 ท่านยินดีรับที่จะทำงานทุกตำแหน่งโดยไม่เกี่ยงในเรื่องของค่าจ้างหากสิ่งนี้จะช่วยให้ท่านได้ทำงานกับองค์กรต่อไป					
3 ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเรื่อยๆ จนเกษียณ					
4 ท่านยินดีที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปแม้ในวันที่ท่านเกษียณอายุไปแล้ว หากองค์กรอนุญาต					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
5 ท่านจะยังทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป แม้มีองค์กรอื่นเสนอค่าจ้างหรือตำแหน่งงานที่สูงกว่าให้กับท่านก็ตาม					
การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร					
6 ท่านจะไม่ทำตามใจตนเองหากเห็นว่าการทำนั้นมีผลกระทบต่อผู้อื่นหรือองค์กร					
7 ท่านมักยื่นมือเข้าช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระหน้าที่งานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
8 ท่านมักนำสิ่งของและทรัพยากรขององค์กรที่ยังพอสามารถใช้ประโยชน์ได้กลับมาใช้ใหม่แทนที่จะทิ้งไปอย่างไร้ค่า					
9 ท่านรายงานความผิดพลาดของตนเองต่อองค์กรอย่างเปิดเผย ไม่ปิดบัง เพราะเชื่อว่าจะได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านในการปรับปรุงแก้ไขงานของตนเองให้ดีขึ้นกลับมา					
10 ท่านมัก تذากเตือนเพื่อนร่วมงานของท่านให้ระมัดระวังถึงอันตรายและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน					
การใช้ความเพียรและมานะอดทน					
11 แม้งานที่ต้องทำจะเป็นสิ่งที่ท่านไม่ถนัดหรือไม่เคยทำมาก่อน แต่ท่านก็เพียรพยายามทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้โดยไม่เคยล้มเลิกกลางคัน					
12 ท่านยื่นมือให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ เพราะเชื่อว่า "ความสำเร็จของทีมก็คือความสำเร็จของตัวท่านด้วย"					
13 การทำงานล่วงเวลาเป็นเรื่องปกติสำหรับท่าน แม้ว่าในวันนั้นท่านจะไม่ได้รับค่าล่วงเวลาเลยก็ตาม					
14 ท่านทำการค้นคว้าพัฒนาสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อองค์กรแม้ทำให้ท่านต้องเหนื่อยมากขึ้น เพราะเชื่อว่า "ความสำเร็จที่มอบให้กับองค์กร คือ รางวัลแห่งความเพียรที่คุ้มค่าสำหรับตัวท่าน"					
15 ท่านมักสละเวลาส่วนตัวในการนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเมื่อจำเป็น เพื่อให้งานหรือโครงการที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเร็วขึ้น					
การให้การรับรององค์กรในด้านบวก					
16 ท่านมักบอกผู้อื่นว่าองค์กรของท่านเป็นสถานที่ทำงานที่ทำให้ท่านมีความสุขมากเพียงใด					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
17 ท่านมักกล่าวถึงชื่อเสียงและความสำเร็จขององค์กรให้ผู้ฟังด้วยความภาคภูมิใจ					
18 จรรยาบรรณและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านมักนำไปบอกกล่าวให้บุคคลภายนอกฟัง					
19 ท่านมักแนะนำให้คนรู้จักหรือครอบครัวของท่านใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กรท่านอยู่เสมอ					
20 ท่านมักชักจูงและโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานเห็นข้อดีขององค์กรเพื่อยับยั้งการตัดสินใจลาออกของพวกเขา					
การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ					
21 ท่านเชื่อว่า "ความสำเร็จขององค์กรเปรียบเสมือนความสำเร็จของท่านด้วย" จึงอุทิศตนในการสร้างสรรค์พัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเต็มที่					
22 ท่านเชื่อว่า "ตัวท่านเองก็คือส่วนหนึ่งของความอยู่รอดองค์กรด้วย" เช่นกัน จึงอุทิศตนและทุ่มเททำทุกวิถีทางให้ทำงานมีประสิทธิภาพและมีคุณค่าสูงสุด					
23 ท่านคิดว่ามาตรฐานเป็นเพียงหลักเกณฑ์ทั่วไป ที่ใครๆ ก็สามารถทำได้ แต่สำหรับตัวท่านแล้ว ท่านจะทำให้งานของท่านมีผลงานที่ดีเลิศกว่ามาตรฐานเท่านั้น					
24 ความประทับใจ คำชื่นชม หรือแม้แต่เพียงรอยยิ้มเล็กๆ ของลูกค้าก็เพียงพอแล้วที่ท่านต้องการทำให้เกิดขึ้นกับงานของท่าน					
25 ท่านคิดว่า "อุปสรรคและปัญหา" คือ โอกาสอันดีที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานให้ดีขึ้นและมีคุณค่ามากขึ้นกว่าเดิม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ข.

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

TNI

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนดำเนินการวิจัยโดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบการประเมินเชิงเนื้อหาจากการคำนวณค่า IOC (Indexes of Item Objective Congruence) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านรวมทั้งหมด 3 ท่าน โดยกำหนดระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ระดับ และนำผลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยกำหนดค่าแทนความคิดเห็นดังต่อไปนี้

1. ให้ค่าเป็น 1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด
2. ให้ค่าเป็น 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด
3. ให้ค่าเป็น -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

โดยการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิสามารถแสดงผลได้ดังตารางที่ 49

ตารางที่ 49 ผลการคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณ ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
การตระหนักรู้ในงาน				0.89
ด้านปัจจัยงาน				0.95
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเดินไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1.00
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก	1	1	1	1.00
3. ท่านคิดว่าธุรกิจ โครงการ หรือกิจกรรมที่องค์กรทำอยู่นี้มีคุณค่าและความหมายสำหรับท่านอย่างมาก	1	1	1	1.00
4. ท่านปรับเปลี่ยนวิธีทำงานที่ท่านคิดว่าเหมาะสมกับงานของท่านได้โดยอิสระ	1	1	1	1.00
5. องค์กรให้ท่านทำงานโดยไม่เข้าไปก้าวก่าย แทรกแซงกำกับหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา	1	1	1	1.00
6. ท่านตัดสินใจดำเนินการบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านได้โดยไม่ต้องรอผู้มีอำนาจ	1	0	1	0.67

ตารางที่ 49 ผลการคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณ ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
7. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	1	1	1	1.00
8. ท่านมีเวลาในการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่นที่ท่านสนใจอย่างเพียงพอ	1	1	1	1.00
9. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านต้องทำให้เสร็จในแต่ละวันมีความเหมาะสมดี	1	1	0	0.67
10. ท่านต้องใช้ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญที่หลากหลายในการทำงานของท่าน	1	1	1	1.00
11. งานของท่านมีความหลากหลายเพียงพอในระดับที่ไม่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย	1	1	1	1.00
12. ท่านต้องทำงานอื่นที่อยู่นอกเหนือจากงานประจำวันของท่านด้วย	1	1	1	1.00
ด้านปัจจัยองค์กร				0.81
13. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ ที่องค์กรมอบให้มีความพอดีกับผลงานที่ท่านทำได้	0	1	1	0.67
14. ท่านคิดว่าค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	1	1	0	0.67
15. ท่านคิดว่าเงินรางวัลที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความพยายามและการอุทิศตนให้กับงานของท่าน	1	1	0	0.67
16. องค์กรรับฟังความคิดเห็นของท่านเมื่อต้องมีการดำเนินการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อทุกคนโดยรวม	1	0	1	0.67
17. ท่านคิดว่าผู้นำในองค์กรของท่านทำการตัดสินใจหรือดำเนินงานบนการคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของทุกฝ่ายโดยปราศจากอคติ	1	0	1	0.67
18. ท่านคิดว่าองค์กรมีการบังคับใช้นโยบาย ข้อบังคับและระเบียบปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม	1	0	1	0.67
19. ท่านพึงพอใจในโปรแกรมและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อใช้ในการทำงานที่องค์กรเสนอให้	1	1	1	1.00
20. องค์กรรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและเส้นทางอาชีพที่ท่านสนใจด้วยความเอาใจใส่	1	1	1	1.00
21. ท่านคิดว่าองค์กรกำหนดเส้นทางอาชีพในอนาคตของท่านไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม	0	1	1	0.67

ตารางที่ 49 ผลการคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณ ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
22. ท่านทราบดีว่าอย่างน้อยต้องทำผลงานให้ได้ในระดับใด จึงจะทำให้ท่านได้รับการยอมรับ	1	1	1	1.00
23. ท่านทราบดีว่าองค์กรต้องการหรือคาดหวังสิ่งใดจากตัว ท่าน	1	1	1	1.00
24. ท่านคิดว่ามาตรฐานผลงานที่องค์กรกำหนดเป็นสิ่งที่ไม่ เกินกว่าความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00
ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร				0.92
25. ท่านคิดว่าท่านและเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน	0	1	1	0.67
26. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อน ร่วมงานของท่านได้	1	1	1	1.00
27. ท่านคิดว่าเมื่อท่านประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่าน จะยินดีรับฟังและช่วยท่านแก้ไขปัญหาเท่าที่จะทำได้	1	1	1	1.00
28. ท่านคิดว่าท่านและหัวหน้างานของท่านมีมิตรภาพที่ดีต่อ กัน	0	1	1	0.67
29. ท่านคิดว่าเมื่อท่านประสบปัญหา หัวหน้างานของท่านจะ ยินดีรับฟังและช่วยท่านแก้ไขปัญหาเท่าที่จะทำได้	1	1	1	1.00
30. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับหัวหน้า งานของท่านได้	1	1	1	1.00
31. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่งปันข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00
32. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรและ กระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	0	1	1	0.67
33. บุคลากรที่ท่านเกี่ยวข้องให้การสนับสนุนและเข้ามามีส่วน ร่วมในโครงการที่ท่านรับผิดชอบเสมอ	1	1	1	1.00
34. คำแนะนำจากองค์กรเป็นสิ่งที่ท่านสามารถนำไปปรับปรุง พัฒนาตนเองและงานของท่านได้	1	1	1	1.00
35. สิ่งที่องค์กรบอกหรือแนะนำให้กับท่านเป็นเรื่องที่มี ประโยชน์และมีความสร้างสรรค์	1	1	1	1.00
36. องค์กรบอกท่านเป็นระยะๆ ว่าที่ผ่านมาท่านทำงานได้ดี เพียงใดหรือต้องปรับปรุงเรื่องใด	1	1	1	1.00

ตารางที่ 50 ผลการคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า
ในงานของพนักงาน

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณ ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน				0.88
การอยู่กับองค์กร				0.93
1. ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดสำหรับตัวท่าน	1	1	0	0.67
2. ท่านยินดีที่จะทำงานทุกตำแหน่งโดยไม่เกี่ยงในเรื่องของค่าจ้างหากสิ่งนี้จะช่วยให้ท่านได้ทำงานกับองค์กรต่อไป	1	1	1	1.00
3. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเรื่อยๆ จนเกษียณ	1	1	1	1.00
4. ท่านยินดีที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปแม้ในวันที่ท่านเกษียณอายุไปแล้ว หากองค์กรอนุญาต	1	1	1	1.00
5. ท่านจะยังทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป แม้มีองค์กรอื่นเสนอค่าจ้างหรือตำแหน่งงานที่สูงกว่าให้กับท่านก็ตาม	1	1	1	1.00
การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร				0.87
6. ท่านจะไม่ทำตามใจตนเองหากเห็นว่าการทำนั้นมีผลกระทบต่อผู้อื่นหรือองค์กร	1	1	1	1.00
7. ท่านมักยื่นมือเข้าช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระหน้าที่งานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	0	1	1	0.67
8. ท่านมักนำสิ่งของและทรัพยากรขององค์กรที่ยังพอสามารถใช้ประโยชน์ได้กลับมาใช้ใหม่แทนที่จะทิ้งไปอย่างไร้ค่า	1	1	1	1.00
9. ท่านรายงานความผิดพลาดของตนเองต่อองค์กรอย่างเปิดเผยไม่ปิดบัง เพราะเชื่อว่าจะได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านในการปรับปรุงแก้ไขงานของตนเองให้ดีขึ้นกลับมา	1	0	1	0.67
10. ท่านมักเตือนเพื่อนร่วมงานของท่านให้ระมัดระวังถึงอันตรายและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงาน	1	1	1	1.00
การใช้ความเพียรและมานะอดทน				0.87
11. แม้งานที่ต้องทำจะเป็นสิ่งที่ท่านไม่ถนัดหรือไม่เคยทำมาก่อน แต่ท่านก็เพียรพยายามทำจนสำเร็จลุล่วงไปได้โดยไม่เคยล้มเลิกกลางคัน	1	1	1	1.00

ตารางที่ 50 ผลการคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า
ในงานของพนักงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณ ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
12. ท่านยื่นมือให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ เพราะเชื่อว่า "ความสำเร็จของทีมก็คือความสำเร็จของ ตัวท่านด้วย"	0	1	1	0.67
13. การทำงานล่วงเวลาเป็นเรื่องปกติสำหรับท่าน แม้ว่าใน วันนั้นท่านจะไม่ได้รับค่าล่วงเวลาเลยก็ตาม	1	1	1	1.00
14. ท่านทำการค้นคว้าพัฒนาสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อองค์กรแม้ทำให้ ท่านต้องเหนื่อยมากขึ้น เพราะเชื่อว่า "ความสำเร็จที่ มอบให้กับองค์กร คือ รางวัลแห่งความเพียรที่คุ้มค่า สำหรับตัวท่าน"	1	1	0	0.67
15. ท่านมักสละเวลาส่วนตัวในการนำงานกลับไปทำต่อที่ บ้านเมื่อจำเป็น เพื่อให้งานหรือโครงการที่ท่าน รับผิดชอบเสร็จเร็วขึ้น	1	1	1	1.00
การให้การรับรององค์กรในด้านบวก				0.93
16. ท่านมักบอกผู้อื่นว่าองค์กรของท่านเป็นสถานที่ทำงานที่ ทำให้ท่านมีความสุขมากเพียงใด	1	1	1	1.00
17. ท่านมักกล่าวถึงชื่อเสียงและความสำเร็จขององค์กรให้ ผู้อื่นฟังด้วยความภาคภูมิใจ	1	1	1	1.00
18. จรรยาบรรณและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่ดีของ องค์กรเป็นสิ่งที่ท่านมักนำไปบอกกล่าวให้ บุคคลภายนอกฟัง	1	1	1	1.00
19. ท่านมักแนะนำให้คนรู้จักหรือครอบครัวของท่านใช้ ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กรท่านอยู่เสมอ	1	1	1	1.00
20. ท่านมักชักจูงและโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานเห็นข้อดีของ องค์กรเพื่อยับยั้งการตัดสินใจลาออกของพวกเขา	1	0	1	0.67
การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ				0.80
21. ท่านเชื่อว่า "ความสำเร็จขององค์กรเปรียบเสมือน ความสำเร็จของท่านด้วย" จึงอุทิศตนในการสร้างสรรค์ พัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเต็มที่	1	0	1	0.67

ตารางที่ 50 ผลการคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า
ในงานของพนักงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณ ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
22. ท่านเชื่อว่า "ตัวท่านเองก็คือส่วนหนึ่งของความอยู่รอด องค์กรด้วย" เช่นกัน จึงอุทิศตนและทุ่มเททำทุกวิถีทางให้ งานมีประสิทธิภาพและมีคุณค่าสูงสุด	1	0	1	0.67
23. ท่านคิดว่ามาตรฐานเป็นเพียงหลักเกณฑ์ทั่วไป ที่ใครๆ ก็สามารถทำได้ แต่สำหรับตัวท่านแล้ว ท่านจะทำให้งาน ของท่านมีผลงานที่ดีเลิศกว่ามาตรฐานเท่านั้น	1	1	1	1.00
24. ความประทับใจ คำชื่นชม หรือแม้แต่เพียงรอยยิ้มเล็กๆ ของลูกค้ายิ่งเพียงพอแล้วที่ท่านต้องการทำให้เกิดขึ้นกับ งานของท่าน	1	1	1	1.00
25. ท่านคิดว่า "อุปสรรคและปัญหา" คือ โอกาสอันดีที่จะ นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานให้ดีขึ้นและมีคุณค่า มากขึ้นกว่าเดิม	0	1	1	0.67