

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน  
กรณีศึกษา องค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

ภรภัทร ประทีปพรศักดิ์

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น  
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น  
ปีการศึกษา 2562

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE WORK PASSION  
A CASE STUDY OF JAPANESE COMPANY

Pornpat Prateappornsak

TNI

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

in Japanese Business Administration

Graduate School

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2019

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน  
ของพนักงาน กรณีศึกษา องค์การญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

โดย

ภรภัทร ประทีปพรศักดิ์

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ดร. เอิบ พงษ์ทอง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วณิดา วาดีเจริญ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์)

ภรภัทร ประทีปพรศักดิ์ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน  
ของพนักงาน กรณีศึกษา องค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. บุญญาดา  
นาสมบูรณ์, 92 หน้า.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในงาน 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน 3) ศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 180 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression)

ผลการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ อายุงาน รายได้ และตำแหน่งงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน 2) ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ อายุงาน รายได้ และตำแหน่งงานมีผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน

และยังพบว่า 3) ตัวแปรความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุของตัวแปร ( $\beta$ ) = 0.358, 0.348 และ 0.181 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ ( $a$ ) = 0.935 โดยนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้  $\hat{Y} = 0.935 + 0.310(X_1) + 0.258(X_5) + 0.174(X_3)$  โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานได้ร้อยละ 50.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

TNI

PORNPAT PRATEAPPORNSAK : FACTORS AFFECTING EMPLOYEE WORK  
PASSION : A CASE STUDY OF JAPANESE COMPANY. ADVISOR : DR. BOONYADA  
NASOMBOON, 92 PP.

This research has the objectives to study about 1) Comparison of different demographics that affected to job satisfaction 2) Comparison of different demographics that affected to employee work passion 3) Job satisfaction that affected to employee work passion. The data were collected from 180 employees in Japanese company. The statistic used for the data analysis consisted of Mean, Standard Deviation, Percentage, Independent Sample T-test, One-way Analysis of Variance : ANOVA, Multiple Linear Regression.

According to the research result of the comparative study found that 1) The different personal factors as age, work experience, salary and position affecting to job satisfaction 2) The different personal factors as age, work experience, salary and position affecting to employee work passion.

In addition, 3) Job satisfaction in work itself, welfare and relationship has affected employee work passion and had standardized coefficients ( $\beta$ ) = 0.358, 0.348 and 0.181 respectively. And the unstandardized coefficients for the constant ( $a$ ) = 0.935. The prediction equation as follow:  $\hat{Y} = 0.935 + 0.310 (X_1) + 0.258 (X_5) + 0.174 (X_3)$ . All variable has predictive power employee work passion was equal 50.6 percent at 0.01 level of significant.

TNI

Graduate School  
Field of Study Business Japanese  
Academic Year 2019

Student's Signature.....  
Advisor's Signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยดีมาจากความกรุณา ความเสียสละ และความอนุเคราะห์ จาก ดร. บุญญาดา นาสมนุรณ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความรู้ คำชี้แนะ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมถึงการให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนติดตามการทำวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์เล่มนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา รวมถึงครูบาอาจารย์ มิตรสหาย ผู้ที่คอยให้กำลังใจ รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและการสนับสนุนที่ดีตลอดมาจนสารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานค้นคว้าวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ให้แก่ท่านที่สนใจนำไปใช้ประกอบความรู้เพิ่มเติมในอนาคต หากมีข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ภรภัทร ประทีปพรศักดิ์

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

## สารบัญ

|                                                                                       | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                                                                 | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                                                              | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ .....                                                                 | ฉ    |
| สารบัญ.....                                                                           | ช    |
| สารบัญตาราง.....                                                                      | ฅ    |
| สารบัญรูป .....                                                                       | ฉ    |
| บทที่                                                                                 |      |
| 1 บทนำ.....                                                                           | 1    |
| สภาวะความเป็นมา แนวทางเหตุผลและปัญหา .....                                            | 1    |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย .....                                                         | 4    |
| สมมติฐานของการวิจัย .....                                                             | 4    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                                                               | 4    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย .....                                                            | 6    |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....                                                        | 6    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                                                  | 7    |
| 2 หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                | 9    |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์ .....                                     | 9    |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน.....                                   | 12   |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน<br>ของพนักงาน..... | 17   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                                           | 20   |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....                                                            | 23   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                                                          | 23   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                                                      | 23   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                                              | 27   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ |                                                                                                                                  | หน้า |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 3     | การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                                          | 28   |
|       | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                             | 29   |
| 4     | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                                        | 30   |
|       | สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                 | 31   |
|       | สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร.....                                                                                                    | 31   |
|       | ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....                                                                      | 32   |
|       | ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction).....                                                            | 34   |
|       | ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนา<br>อย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion)..... | 39   |
|       | ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....                                                                                                | 46   |
| 5     | บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....                                                                                              | 69   |
|       | สรุปผลการวิจัย.....                                                                                                              | 69   |
|       | อภิปรายผลการวิจัย.....                                                                                                           | 74   |
|       | ข้อเสนอแนะงานวิจัย.....                                                                                                          | 75   |
|       | บรรณานุกรม.....                                                                                                                  | 77   |
|       | ภาคผนวก.....                                                                                                                     | 83   |
|       | ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....                                                                                                        | 84   |
|       | ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....                                                                                                    | 92   |

## สารบัญตาราง

| ตาราง                                                                                                                                        | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 การสังเคราะห์ตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบประชากรศาสตร์.....                                                                                 | 11   |
| 2 การสังเคราะห์ตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยความพึงพอใจในงาน.....                                                                                  | 16   |
| 3 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบสอบถาม .....                                                                                                          | 27   |
| 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ .....                                                                                            | 32   |
| 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ .....                                                                                           | 32   |
| 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....                                                                                   | 33   |
| 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน .....                                                                                        | 33   |
| 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ .....                                                                                         | 33   |
| 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน .....                                                                                     | 34   |
| 10 ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยรวม.....                                                                                      | 35   |
| 11 ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน...                                                              | 35   |
| 12 ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน .....                                                                  | 36   |
| 13 ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ .....                                                                  | 37   |
| 14 ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านลักษณะงาน.....                                                                               | 37   |
| 15 ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน<br>และความก้าวหน้า.....                                                | 38   |
| 16 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน<br>(Employee Work Passion) โดยรวม.....                            | 40   |
| 17 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน<br>(Employee Work Passion) ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร.....  | 40   |
| 18 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน<br>(Employee Work Passion) ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน.....    | 42   |
| 19 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน<br>(Employee Work Passion) ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ..... | 43   |
| 20 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน<br>(Employee Work Passion) ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก .....    | 44   |
| 21 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน<br>(Employee Work Passion) ด้านการอยู่กับองค์กร .....             | 45   |
| 22 การเปรียบเทียบความพึงพอใจงานของเพศชายและเพศหญิง .....                                                                                     | 46   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                        | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อความพึงพอใจในงาน.....                                             | 47   |
| 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุและความพึงพอใจในงาน .....                                         | 49   |
| 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน.....                                          | 50   |
| 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานและความพึงพอใจในงาน .....                                      | 51   |
| 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีต่อความพึงพอใจในงาน .....                                          | 52   |
| 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้และความพึงพอใจในงาน.....                                        | 53   |
| 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน.....                                       | 54   |
| 30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานและความพึงพอใจในงาน .....                                   | 56   |
| 31 การเปรียบเทียบความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานของ<br>เพศชายและเพศหญิง.....                  | 58   |
| 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า<br>ในงานของพนักงาน.....           | 58   |
| 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุและความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า<br>ในงานของพนักงาน.....        | 59   |
| 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่าง<br>แรงกล้าในงานของพนักงาน .....       | 60   |
| 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานและความมุ่งมั่นปรารถนาอย่าง<br>แรงกล้าในงานของพนักงาน .....    | 60   |
| 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่าง<br>แรงกล้าในงานของพนักงาน .....        | 61   |
| 37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้และความมุ่งมั่นปรารถนาอย่าง<br>แรงกล้าในงานของพนักงาน .....     | 62   |
| 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนา<br>อย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน .....    | 62   |
| 39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานและความมุ่งมั่นปรารถนา<br>อย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ..... | 63   |
| 40 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย .....                                                               | 64   |
| 41 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความพึงพอใจในงาน จำนวน 5 ตัวแปร .....                                           | 65   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                      | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 42 การวิเคราะห์ถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจงาน<br>ด้านลักษณะงาน ( $X_1$ ), ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ )<br>และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $X_5$ ) กับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่าง<br>แรงกล้าในงานของพนักงาน ..... | 66   |
| 43 การวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความมุ่งมั่น<br>ปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน.....                                                                                                                             | 67   |

THAI

TNI

NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

## สารบัญรูป

| รูป |                                                                      | หน้า |
|-----|----------------------------------------------------------------------|------|
| 1   | 10 จังหวัดที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด .....                      | 1    |
| 2   | ร้อยละของผู้ว่างงาน จำแนกตาม 5 สาเหตุการออกจากงาน ปี 2560-2561 ..... | 2    |
| 3   | กรอบแนวคิดในการวิจัย .....                                           | 6    |
| 4   | A Model for Employee Passion .....                                   | 19   |
| 5   | The Employee Work Passion Model .....                                | 20   |

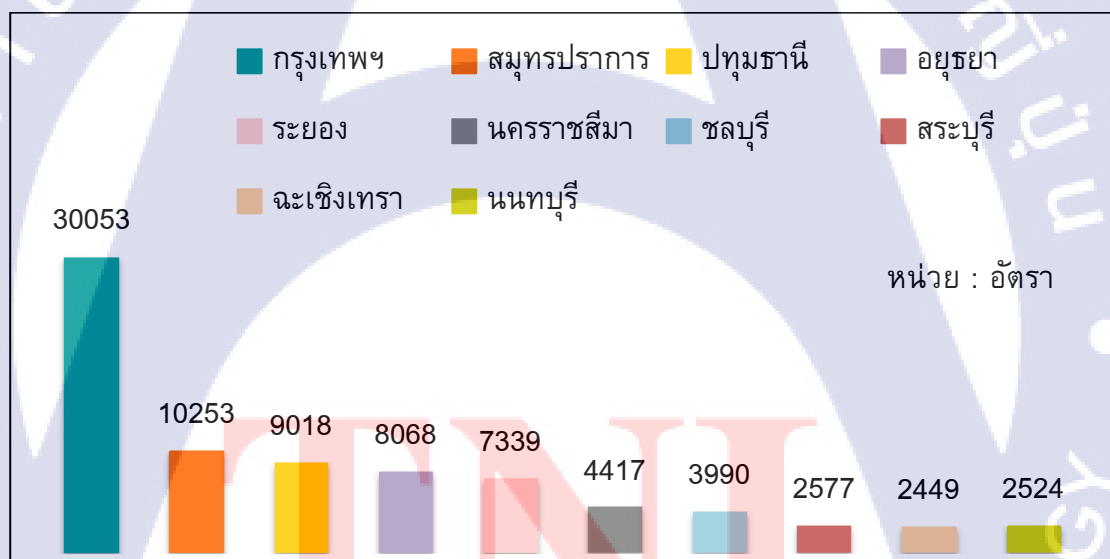


## บทที่ 1

### บทนำ

#### สภาวะความเป็นมา แนวทางเหตุผลและปัญหา

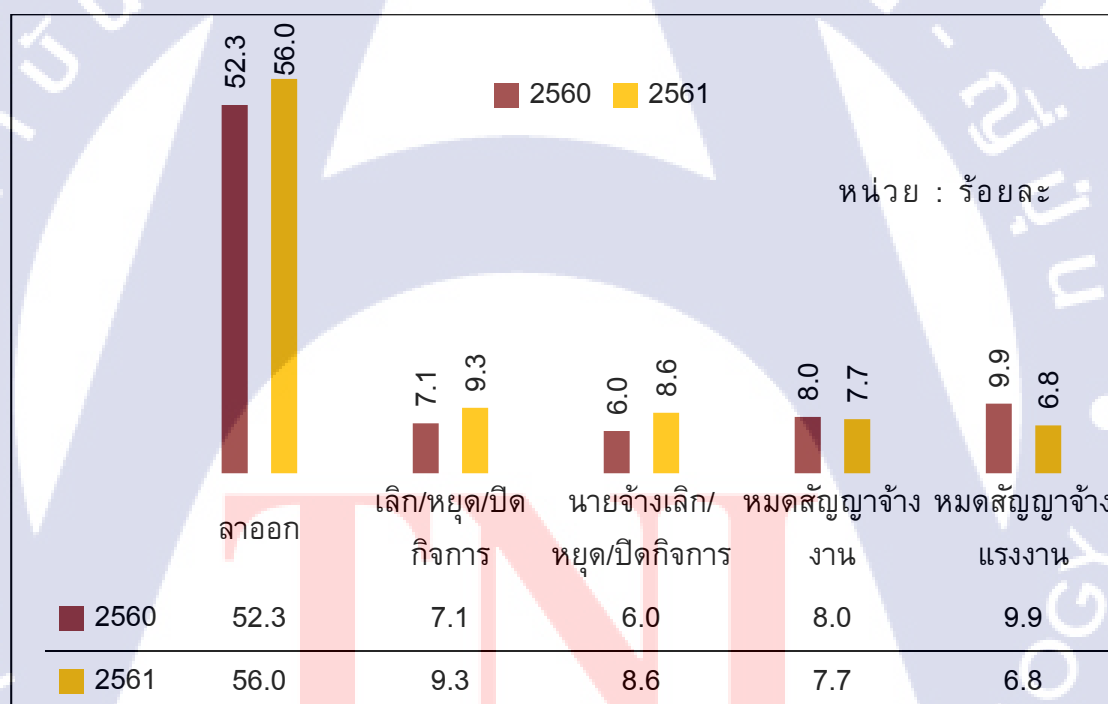
จากการสำรวจแนวโน้มความต้องการแรงงานของกระทรวงแรงงานในปี 2562 พบว่าสถานประกอบการจำนวน 10,032 แห่งต้องการแรงงานทั้งสิ้น 102,501 อัตรา โดยภาคที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ภาคกลาง โดยมีจำนวนสถานประกอบการทั้ง 6,813 แห่ง ต้องการแรงงาน 71,618 อัตรา รองลงมาได้แก่ ภาคตะวันออก จำนวนสถานประกอบการ 1,631 แห่ง ต้องการแรงงาน 15,855 อัตรา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนสถานประกอบการ 527 แห่ง ต้องการแรงงาน 6,864 อัตรา ภาคเหนือ จำนวนสถานประกอบการ 640 แห่ง ต้องการแรงงาน 5,168 อัตรา และภาคใต้ จำนวนสถานประกอบการ 421 แห่ง ต้องการแรงงาน 2,996 อัตรา ซึ่งเมื่อพิจารณาจากจังหวัดที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดจะอยู่ที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. ม.ป.ป. : ออนไลน์)



รูปที่ 1 10 จังหวัดที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด

ที่มา : กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (ม.ป.ป.). ความต้องการแรงงาน ปี 2562. ออนไลน์.

จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี 2561 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่าประชากรในประเทศไทย ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 56.28 ล้านคน โดยเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมจะทำงาน 38.43 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 68.3 ซึ่งประกอบด้วยผู้ที่มีงานทำ 37.86 ล้านคน ซึ่งลดจำนวนลงเมื่อเทียบกับกับช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อน 4.3 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ผู้ว่างงาน 4.04 แสนคน คิดเป็นอัตราร้อยละ 1.1 ลดลงจากปีก่อนที่อัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 1.2 โดยมีผู้ว่างงานลดลงจากปีก่อน 4.0 หมื่นคน และผู้รอฤดูกาล 1.65 แสนคน อีกส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน หรือผู้ที่ไม่พร้อมจะทำงาน 17.85 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 31.7 ซึ่งได้แก่ ผู้ที่ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ และอื่นๆ (เด็ก คนชรา หรือผู้ป่วย พิกัดที่ไม่สามารถทำงานได้ และเกษียณอายุการทำงาน) ซึ่งจากการพิจารณาผู้ว่างงาน 4.04 แสนคน แบ่งออกเป็นผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน 2.07 แสนคน หรือร้อยละ 51.2 และผู้ที่ว่างงานที่เคยทำงานมาก่อน 1.97 แสนคน หรือร้อยละ 48.8 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2562 : ออนไลน์)



รูปที่ 2 ร้อยละของผู้ว่างงาน จำแนกตาม 5 สาเหตุการออกจากงาน ปี 2560-2561

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). สรุปผลที่สำคัญการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2560. ออนไลน์.

อย่างไรก็ตาม ในส่วนผู้ที่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนแต่ได้ออกจากงาน ซึ่งมีหลายปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการออกจากการสำรวจ เปรียบเทียบระหว่างปี 2560 และ 2561 พบว่า สาเหตุหลักที่ทำให้คนออกจากการมีอยู่ 5 สาเหตุ ได้แก่ การลาออกเองโดยความสมัครใจ, การเลิก/หยุด/ปิดกิจการ, นายจ้างเลิก/หยุด/ปิดกิจการ, การหมดสัญญาจ้างงาน และการหมดสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อพิจารณาแล้ว จะเห็นว่า พนักงานที่ลาออกเองโดยสมัครใจมีจำนวนเพิ่มขึ้นโดยในปี 2561 เพิ่มขึ้นร้อยละ 56.0 ซึ่งมีสาเหตุอันเนื่องมาจากไม่พอใจในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งเมื่อเทียบกับปี 2560 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 3.7 เลิก/หยุด/ปิดกิจการ เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.3 นายจ้างเลิก/หยุด/ปิดกิจการ เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.6 หมดสัญญาจ้างงานและหมดสัญญาจ้างแรงงาน ลดลงร้อยละ 7.7 และ 6.8 ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2562 : ออนไลน์)

ในส่วนขององค์กรธุรกิจ เมื่อใดที่องค์กรมีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูง ถือเป็นภาระและต้นทุนของบริษัท ที่ต้องสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถไป อีกทั้งยังต้องเสียค่าใช้จ่ายไปกับการคัดเลือกหรือสรรหา พนักงานใหม่เข้ามาทำงาน และยังเป็นโอกาสและเวลาในการอบรมให้กับพนักงานใหม่ จนกว่าพนักงานผู้นั้นมีทักษะและมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าไว้ การลาออกของพนักงาน ยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ที่มีขององค์กร รวมถึงการขาดความเชื่อมั่นของผู้ที่มาสมัครรายใหม่ ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญที่จะต้องกำหนดกลยุทธ์ หรือกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการคนในองค์กร ทำให้พนักงานในองค์กรรู้สึกพึงพอใจจนไม่อยากจะลาออกจากองค์กร ทั้งนี้พนักงานมีความต้องการแตกต่างกันไป เมื่อมีการตอบสนองต่อความต้องการนั้นก็จะเกิดความพึงพอใจ เมื่อเกิดความรู้สึกพึงพอใจพนักงานเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รวมทั้งทุ่มเทความรู้ และความสามารถที่มีเพื่อตอบสนองเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีการศึกษาข้อมูลปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจเหล่านั้น (ณภัช นาคเจือทอง. 2553 : 1)

เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะต้องมีวิธีการในการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกรักในงานที่พนักงานผู้นั้นทำหรือมีความรักในตัวเอง องค์กรเอง จนพร้อมที่จะมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้มีผลงานออกมามีประสิทธิภาพเหนือกว่าที่องค์กรคาดหวังไว้ ซิการ์มี กล่าวไว้เพื่อที่จะให้พนักงานเกิดความรู้สึกดังกล่าว องค์กรควรมีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคน จึงอาจกล่าวได้ว่าหากองค์กรใดทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมุ่งมั่นทุ่มเทปรารถนาให้แก่องค์กร พนักงานผู้นั้นพร้อมที่จะทุ่มเทในการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร แต่ในทางกลับกัน หากองค์กรทำให้พนักงานขาดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานแล้ว พนักงานผู้นั้นก็พร้อมที่จะลดประสิทธิภาพในการทำงานลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กร (Zigarmi; et al. 2016a : 11)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรรณอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง เพื่อนำผลจากการวิจัยที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการบริหารองค์กรเพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานรวมทั้งสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นปรรณอย่างแรงกล้าในงาน เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีความสามารถในการแข่งขัน

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความมุ่งมั่นปรรณอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรรณอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
2. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรรณอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน
3. ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรรณอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 180 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 สิงหาคม 2562)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรรณอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก; และคณะ (Herzberg; et al. 1959 : 113-119) ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจ และใช้แนวคิดทฤษฎีของซิการ์มี; และคณะ (Zigarmi; et al. 2016b : 3) ในการศึกษาเรื่องความมุ่งมั่นปรรณอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

## ตัวแปรที่ศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระ

#### 1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 อายุงาน

1.1.4 รายได้

1.1.5 ตำแหน่งงาน

#### 1.2 ความพึงพอใจในงาน

1.2.1 ลักษณะงาน

1.2.2 โอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า

1.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

### 2. ตัวแปรตาม

#### 2.1 ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

2.1.1 การอยู่กับองค์กร

2.1.2 การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

2.1.3 การใช้ความเพียรและมานะอดทน

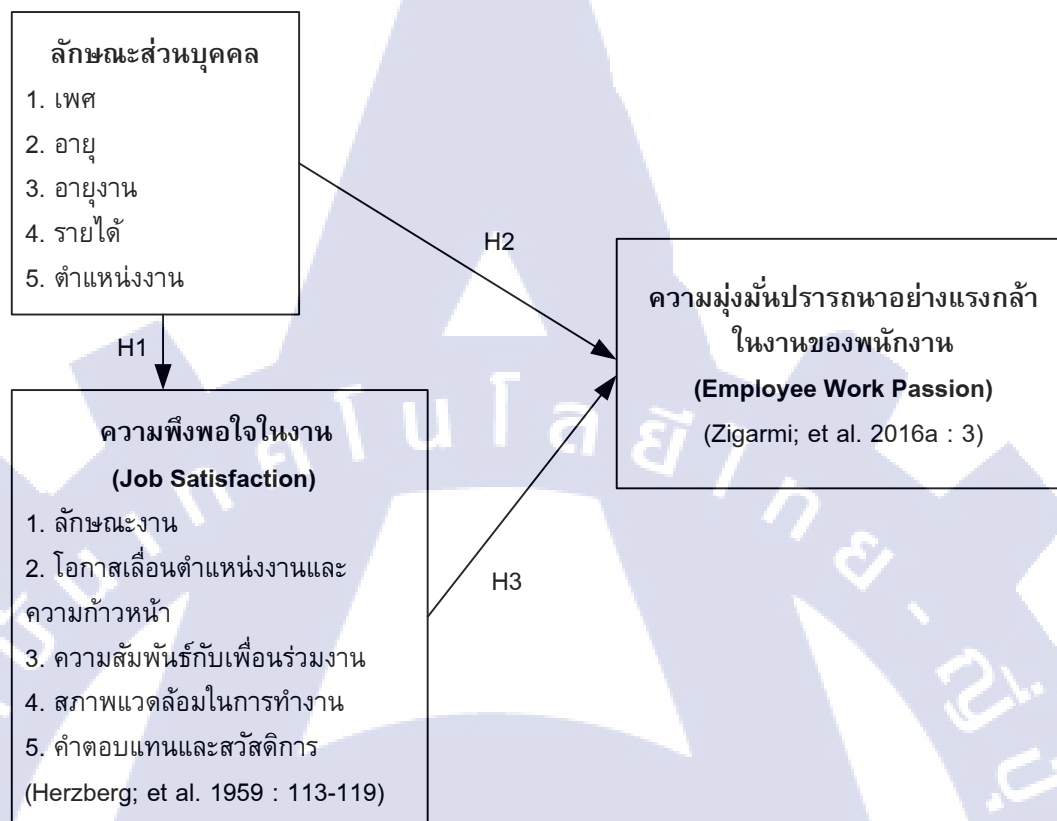
2.1.4 การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก

2.1.5 การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ

## ขอบเขตด้านเวลา

ช่วงเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2562 ถึงมีนาคม พ.ศ. 2563

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุงาน รายได้ และตำแหน่งงาน มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน
2. ทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุงาน รายได้ และตำแหน่งงาน มีผลต่อระดับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน
4. นำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาแบบการบริหารภายในองค์กรในด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริม หรือสนับสนุนให้เกิดความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความพึงพอใจ** หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานทั้งทางบวกและทางลบ ที่มีต่องาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลายๆ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือขอบเขตหน้าที่ของงานที่พนักงานมีส่วนรับผิดชอบ (Schultz, Duane; and Schultz, Sydney Ellen. 1998 : 250)

2. **ลักษณะงาน** หมายถึง ความน่าสนใจของงาน งานมีความหลากหลาย เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญและมีคุณค่า เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน รวมถึงเป็นงานที่ตรงกับความถนัดกับความรู้ที่ได้ศึกษามา เอิร์ชเบิร์ก; และคณะ (กมลพร กัลยาณมิตร. 2559 : 180; อ้างอิงจาก Herzberg; et al. 1959 : 48)

3. **โอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า** หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาฝึกอบรมหรือได้พัฒนาทักษะความรู้เพิ่มเติม (Herzberg; et al. 1959 : 45-46)

4. **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความจริงใจ ความสนิทสนม และได้รับความร่วมมือที่ดีในการทำงานร่วมกัน เอิร์ชเบิร์ก; และคณะ (กมลพร กัลยาณมิตร. 2559 : 180; อ้างอิงจาก Herzberg; et al. 1959 : 46-47)

5. **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน หรือสิ่งที่อยู่รอบๆตัวพนักงาน อันได้แก่ ห้องทำงาน แสง อุณหภูมิ การระบายอากาศ ชั่วโมงในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกของพนักงานในขณะที่ปฏิบัติงาน (Herzberg; et al. 1959 : 48)

6. **ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้แก่องค์กรนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยมีทั้งที่เป็นรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น มีการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร เบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง เงินโบนัส เงินช่วยค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา รวมถึงมีสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ประกันชีวิตและประกันสุขภาพ วันหยุดพักผ่อนหรือวันหยุดพักร้อน เป็นต้น เอิร์ชเบิร์ก; และคณะ (กมลพร กัลยาณมิตร. 2559 : 180; อ้างอิงจาก Herzberg; et al. 1959 : 126-128)

7. **ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน** หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกของแต่ละบุคคล ที่เกิดจากการรับรู้และประเมินคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานในทางบวกอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมและความตั้งใจในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (Zigarmi; et al. 2016b : 3)

8. **การอยู่กับองค์กร** หมายถึง การแสดงออกถึงความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน (Zigarmi; et al. 2016b : 3)

9. **การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร** หมายถึง การแสดงออกหรือพฤติกรรมเชิงสนับสนุนหรือการให้ความช่วยเหลือของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (Zigarmi; et al. 2016b : 3)

10. **การใช้ความเพียรและมานะอดทน** หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงานด้วยความพิถีพิถันและตั้งใจ โดยมุ่งหวังที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพเหนือระดับกว่าความคาดหวังขององค์กร (Zigarmi; et al. 2016b : 3)

11. **การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก** หมายถึง การแสดงออกถึงความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงาน ว่าเป็นสถานที่ที่น่าทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี การบริหารจัดการที่ดี ตลอดจนมีสินค้าและบริการที่ดีหรือมีคุณภาพให้แก่บุคคลภายนอก (Zigarmi; et al. 2016b : 3)

12. **การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ** หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทด้วยการทำงานอย่างตั้งใจ โดยมุ่งหวังที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพในระดับที่ดีเหนือกว่าที่องค์กรตั้งไว้ (Zigarmi; et al. 2016b : 2-3)



TNI

## บทที่ 2

### หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์การญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์

##### ความหมายของประชากรศาสตร์

คำว่า ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร ทั้งนี้ เพราะคำว่า “Demo” หมายถึง “People” ซึ่งแปลว่า “ประชาชน” หรือ “ประชากร” ส่วนคำว่า “Graphy” หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” ซึ่งแปลว่า “ลักษณะ” ดังนั้น เมื่อแยกพิจารณาจากรากศัพท์คำว่า “Demography” น่าจะมีความหมายตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น คือวิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง (วิวรรณดา วันชัยจิระบุญ. 2557 : 7; อ้างอิงจาก ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์; และณรงค์ เทียนสง. 2521 : 2)

ในสาขาสังคมศาสตร์ คำว่า “ประชากร” หมายถึง หมู่พลเมือง (เกี่ยวกับจำนวน) สำหรับวิชาประชากรศาสตร์ซึ่งเป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากรโดยตรง คำว่า “ประชากร” ก็หมายถึง จำนวนคนทั้งหมดในพื้นที่แห่งหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง หรือในขณะใดขณะหนึ่ง (ชาตสุกิ โทมิโอกะ. 2561 : 9; อ้างอิงจาก นิศารัตน์ ศิลปะเดช. 2540 : 3)

ในศาสตร์สาขาสถิติและวิจัย คำว่า “ประชากร” หมายถึง จำนวนรวมของสิ่งต่างๆ ที่อยู่ภายในขอบเขตของการนับ หรือการศึกษาวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่ง “หน่วยของการนับหรือหน่วยของการศึกษา” ดังกล่าวนั้น อาจเป็นได้ทั้งสิ่งที่มีชีวิต ตลอดจนวัตถุสิ่งของที่ไม่มีชีวิตทั้งหลาย (ชาตสุกิ โทมิโอกะ. 2561 : 9; อ้างอิงจาก นิศารัตน์ ศิลปะเดช. 2540 : 3-4)

คนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมสำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ดังนั้นนักวิชาการสื่อสารบางกลุ่มจึงเชื่อว่า พฤติกรรมการสื่อสารของบุคคลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จึงน่าจะแตกต่างกันด้วย เนื่องจากบุคคลที่อยู่ในแต่ละกลุ่มประชากรย่อมจะมีกิจกรรมและการดำเนินชีวิต ตลอดจนการมีเวลาว่างต่างกัน กนกวรรณ มาลาพิเชฐ.

(2558 : 14) กล่าวว่า การวิเคราะห์ข้อมูลผู้รับสารเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับสาร เพื่อวางแผนในการสื่อสารกับผู้รับสารซึ่งวิธีการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับสารที่ประกอบไปด้วยคนจำนวนมาก ในกรณีของการสื่อสารกลุ่มใหญ่และการสื่อสารมวลชนนั้นก็คือ การจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่มๆ ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ (กนกวรรณ มาลาพิเชฐ. 2558 : 14-15; อ้างอิงจาก ปรมะ สตะเวทิน. 2538 : 112-118)

1. อายุ จากการวิจัยทางจิตวิทยา พบว่า คนเราเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น โอกาสที่จะเปลี่ยนใจหรือถูกชักจูงใจจะน้อยลง นอกจากนั้นอายุยังเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด และพฤติกรรม โดยทั่วไปแล้วคนที่มีอายุน้อยกว่ามักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่มีอายุมาก ในขณะที่คนที่มีอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษ์นิยมมากกว่า มีความระมัดระวัง และมองโลกในแง่ร้าย สาเหตุที่แตกต่างกันเนื่องมาจากคนที่มีวัยต่างกัน ย่อมมีประสบการณ์ชีวิตแตกต่างกัน (กนกวรรณ มาลาพิเชฐ. 2558 : 14-15; อ้างอิงจาก ปรมะ สตะเวทิน. 2538 : 112-118)

2. เพศ การวิจัยทางจิตวิทยาได้แสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องของความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน ผู้หญิงมักจะเป็นคนที่มีจิตใจอ่อนไหวมักถูกชักจูงได้ง่ายกว่าผู้ชาย ผู้ชายให้เหตุผล และจดจำได้มากกว่าผู้หญิง แต่ผู้หญิงเป็นเพศที่ยังถึงจิตใจของคนได้ดีกว่าผู้ชาย ความแตกต่างอีกอย่างหนึ่งระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย คือ ผู้หญิงมักจะโทษตัวเองเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น ในขณะที่ผู้ชายมักจะโทษคนอื่นหรืออุปสรรคอื่นๆ แต่ไม่โทษตัวเอง (กนกวรรณ มาลาพิเชฐ. 2558 : 14-15; อ้างอิงจาก ปรมะ สตะเวทิน. 2538 : 112-118)

3. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว การวิจัยทางนิเทศศาสตร์ชี้ให้เห็นว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้รับสารมีอิทธิพลอย่างมากต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร และสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้คนมีวัฒนธรรมต่างกัน มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน คนที่มีพื้นฐานทางครอบครัวย่อมมองโลกโดยมีความคิด อุดมการณ์ มีค่านิยมต่อสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน นอกจากครอบครัว รายได้ และอาชีพแล้ว เชื้อชาติก็มีบทบาทสำคัญต่อผู้รับสารด้วย รายได้ของคนย่อมเป็นเครื่องกำหนดความต้องการของคน ตลอดจนสามารถกำหนดความคิดของคนเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ และพฤติกรรมต่างๆ รวมถึงคนต่างเชื้อชาติกันย่อมมีวัฒนธรรมย่อยแต่ละเชื้อชาติที่คอยกำกับกับค่านิยม ทัศนคติ ความคิด และพฤติกรรมของคนในเชื้อชาติแตกต่างกัน (กนกวรรณ มาลาพิเชฐ. 2558 : 14-15; อ้างอิงจาก ปรมะ สตะเวทิน. 2538 : 112-118)

4. การศึกษา คนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกันในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่ต่างกัน ในสาขาวิชาที่ต่างกัน ย่อมมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกันไป คนที่มีการศึกษาสูง หรือความรู้ดี จะได้เปรียบอย่างมาก เพราะคนเหล่านี้มีความรู้กว้างขวางหลายเรื่อง มีความเข้าใจสารได้ดี แต่มักเป็นคนไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ โดยทั่วไป

คนที่มีการศึกษาสูงมักจะใช้สื่อมวลชนมากกว่า ส่วนคนที่มีการศึกษาดำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าสื่อประเภทอื่น (กนกวรรณ มาลาพิเชฐ. 2558 : 14-15; อ้างอิงจาก ปรมะ สตะเวทิน. 2538 : 112-118)

5. ระดับตำแหน่ง ระดับตำแหน่งของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลอาจทำให้เกิดความแตกต่างกันในการสื่อสาร บุคคลที่มีตำแหน่งภายในองค์กรสูง มีแนวโน้มที่จะได้รับข่าวสารที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งภายในองค์กรต่ำ ดังนั้นบุคคลที่ตำแหน่งภายในองค์กรต่ำ จึงมักเป็นบุคคลที่ขาดข่าวสารอยู่เสมอ และตำแหน่งงานเป็นการบ่งบอกรายละเอียดของอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งระบุถึงวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละหน้าที่ด้วย (กนกวรรณ มาลาพิเชฐ. 2558 : 14-15; อ้างอิงจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2550 : 241)

6. อายุงาน เมื่อบุคคลประกอบอาชีพในองค์กรหนึ่งเป็นระยะเวลานานๆ บุคคลนั้นๆ จะเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน และยอมรับสภาพความเป็นอยู่ กฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนที่ใช้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งต่างจากบุคคลทำงานเป็นระยะเวลาสั้นกว่า ที่มักจะไม่มีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน ตลอดจนไม่ยอมรับสภาพ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ภายในองค์กร และอายุงาน หรือ ประสบการณ์ในอดีตเป็นบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจผู้บริหารที่มีประสบการณ์ โดยทั่วไปเชื่อถือว่าสิ่งต่างๆ จะสามารถบรรลุผลสำเร็จ และข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นข้อแนะนำในอนาคต ทศนคตินี้เชื่อว่า ประสบการณ์ที่มากขึ้นของผู้บริหารจะทำให้เขามีความสามารถมากขึ้น (กนกวรรณ มาลาพิเชฐ. 2558 : 14-15; อ้างอิงจาก ปรมะ สตะเวทิน. 2538 : 112-118)

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบประชากรศาสตร์

| ปี   | ผู้วิจัย              | เพศ | อายุ | ภูมิลำเนา | จำนวนสมาชิกในครอบครัว | โรคประจำตัว | อายุงานระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | สถานภาพสมรส | ตำแหน่งงาน | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | ระดับการศึกษา |
|------|-----------------------|-----|------|-----------|-----------------------|-------------|--------------------------------|-------------|------------|----------------------|---------------|
| 2557 | นันท์นภัส ชำนาญเพชร   | ✓   | ✓    |           |                       |             | ✓                              | ✓           | ✓          | ✓                    | ✓             |
| 2559 | นวรรตน์ สมานคศิริธรรม | ✓   | ✓    |           |                       |             | ✓                              | ✓           | ✓          | ✓                    |               |
| 2559 | ภาวินี บุญสมศรี       | ✓   | ✓    | ✓         | ✓                     | ✓           |                                |             |            | ✓                    | ✓             |
| 2560 | อาจารย์ ประจวบเหมาะ   | ✓   | ✓    |           |                       |             | ✓                              | ✓           |            | ✓                    | ✓             |
| 2562 | รัตนภรณ์ ศรีแก้วดารา  | ✓   | ✓    |           |                       |             | ✓                              | ✓           |            | ✓                    | ✓             |

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า มีงานวิจัยอยู่หลายฉบับที่มีการใช้ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรือลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับองค์กรที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จึงคัดเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้องคือ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ และตำแหน่งงาน มาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากว่ากลุ่มตัวอย่างเป้าหมายนั้นแตกต่างออกไปจากงานวิจัยที่ผ่านมา

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

### ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ชัชวาล อรรถศุภทัต (2552 : ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรแต่ละคน ที่แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันของสมาชิกขององค์กร และความรู้สึกที่มีต่องาน เงินเดือน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อสัมพันธภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

วิภากร อุปถัมชาติ (2558 : 25) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นสภาวะจิตใจ ทัศนคติ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการเผชิญกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อาทิ งาน ประสบการณ์ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงาน และการเรียนรู้เรื่องหนึ่ง ๆ รวมถึงการรับรู้ และการประเมินคุณค่าของงาน ซึ่งการรับรู้ของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน

ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์ (2552 : 15) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานหนึ่ง ๆ ให้สำเร็จ เพราะมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานของตนเองซึ่งจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจมากขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์กรนั้น

มาทิส; และแจ๊คสัน (Mathis; and Jackson. 2008 : 70) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สถานะทางอารมณ์เชิงบวกที่เกิดจากการประเมินประสบการณ์การทำงานหนึ่งอย่าง

เชอร์เมอร์ฮอร์น, จอร์น (Schermerhorn, John. 2008 : 380) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจงานเป็นระดับหรือขั้นของความรู้สึกทั้งในแง่บวกและลบของคนที่มีต่อลักษณะงานในด้านต่าง ๆ รวมทั้งเงินเดือน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ปริมาณงาน และโอกาสในความก้าวหน้า ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวประเมินระดับของความพึงพอใจในงาน

วอลเลอร์สเทน (Wallerstein. 1984) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และอธิบายว่า ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มีจากการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น การที่จะทำให้คนเกิดความรู้สึกพึงพอใจจะต้องศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบ

ที่เป็นสาเหตุของความพึงพอใจนั้น วอลเลอร์สเทน (โกวิทย์ สจิริวัฒนากุล. 2560 : 11; อ้างอิงจาก Wallerstein. 1984)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก; และคณะ (Herzberg; et al. 1959)

ทฤษฎีสองปัจจัย หรือที่รู้จักกันในชื่อ Dual-Factor Theory หรือ Two-Factor Theory หรือ Motivation-Hygiene Theory หรือ Motivation-Maintenance Theory เป็นทฤษฎีที่เฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้คิดค้นและพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 174) เฮิร์ชเบิร์กได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน โดยการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำแหน่งต่างๆ 200 คน ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนั้นแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานเป็นอิสระต่อกัน เฮิร์ชเบิร์ก (อลิส ชูลิขิต. 2557 : 7; อ้างอิงจาก Herzberg. 2003 : 87) ความไม่พึงพอใจไม่ได้ตรงกันข้ามกับความพึงพอใจ กล่าวคือไม่ใช่ว่าความไม่พึงพอใจลดลงแล้วจะเกิดความพึงพอใจมากขึ้น แต่สิ่งที่จะเกิดขึ้นเมื่อความไม่พึงพอใจลดลงคือ ความไม่มีความไม่พึงพอใจ เฮิร์ชเบิร์ก (อลิส ชูลิขิต. 2557 : 7; อ้างอิงจาก Herzberg. 2003 : 91) ได้ทำการแยกปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจออกเป็น ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factor or Motivator) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 การบรรลุ (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ไขปัญหา รวมถึงป้องกันปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น จนทำให้งานประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี และเมื่องานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างทั้งจากในหน่วยงาน หรือบุคคลอื่นๆ ที่เข้ามาขอคำปรึกษา ซึ่งแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือได้รับการยอมรับจากองค์กร ความภาคภูมิใจในงาน เป็นต้น

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ มีความท้าทาย มีความอิสระในการทำงาน และเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและได้ใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสรับมอบหมายงานชิ้นใหม่ ๆ และได้มีส่วนร่วมในงานอย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน โดยไม่มีการควบคุมมากเกินไป เช่น ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ การได้รับความน่าเชื่อถือหรือไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ เป็นต้น

1.5 การเจริญเติบโตหรือความก้าวหน้า (Possibility of Growth or Advancement) คือ โอกาสในการเติบโต หรือได้รับเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากเดิม การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

เนื่องจากปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ดังนั้นถ้าไม่มี พนักงานจะเกิดความไม่พอใจ ถ้ามี พนักงานจะเกิดความพอใจ ปัจจัยจูงใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานที่มีความพึงพอใจกับปัจจัยเหล่านี้ จะมีความสุขกับงานที่ทำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฮิร์ซเบิร์ก (อลิส ชูลิชิต. 2557 : 8; อ้างอิงจาก Herzberg. 2003 : 91)

2. ปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factor) หรือ ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้งานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) คีร์วอร์ธ เสรีรัตน์; และคณะ (2550 : 175) เป็นปัจจัยซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาโดยตรง ประกอบด้วย

2.1 นโยบายบริษัทและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ นโยบาย การควบคุมดูแล ระบบระเบียบข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร การแบ่งงานภายในองค์กรไม่ซับซ้อนจนเกินไป มีความยุติธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความสามารถและความยุติธรรมในการแบ่งงาน มอบหมายงาน หรือกระจายงานของหัวหน้างาน ความสามารถในการบริหารงาน ควบคุมหรือดูแล และให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำแก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงานและการมอบหมายงานมีความชัดเจน มีวิธีดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน มีการสอนงาน มีการรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือ ความจริงใจ และได้รับการช่วยเหลือ

2.4 เงื่อนไขการทำงาน (Working Condition) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์และ

เครื่องมือต่างๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อผู้ทำงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.5 ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ภาพพจน์ ชื่อเสียง และขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.6 เงินเดือน (Salary) คือ สิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในรูปของตัวเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นของเงินเดือน จนทำให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.7 สถานภาพ (Status) คือ อาชีพนั้นต้องเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นต้น

2.8 ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (Compensation and Welfare) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรที่ทำงานให้แก่องค์กร ทั้งที่เป็นรูปแบบตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน เช่น รางวัล ค่ายกย่อง หรือชมเชย หรือโบนัสพิเศษ ที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้าง รวมทั้งสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่บุคลากรควรได้รับ เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต เงินสำรองเลี้ยงชีพ วันลาและวันหยุดพักผ่อน เป็นต้น

2.9 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน มีทั้งความรู้สึกด้านดีและไม่ดี เช่น ไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่ไกลๆ ที่ห่างจากครอบครัว เป็นต้น รวมทั้งสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

ปัจจัยอนามัยนี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเท่านั้น ซึ่งความพึงพอใจในงานจะส่งผลต่อการอยู่ต่อในองค์กร แต่ไม่ได้ทำให้เกิดความจงใจในงาน และไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในงาน หรือผลผลิตของพนักงานแต่อย่างใด เฮิร์ชเบิร์ก (อลิส ซูลิขิต. 2557 : 7; อ้างอิงจาก Herzberg. 2003 : 92)

ถ้าหากองค์กรต้องการเพิ่มความพึงพอใจในงาน องค์กรจะต้องทำมาตรการต่อปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การเพิ่มคุณค่างาน (Job Enrichment) การปรับปรุงลักษณะของงาน เป็นต้น โดยเฮิร์ชเบิร์ก ยังกล่าวต่อในงานวิจัยว่า การทำการเพิ่มคุณค่าในงาน จะเพิ่มความจงใจในงานให้แก่พนักงาน เพราะถือเป็นการเพิ่มโอกาสให้พนักงานมีความเติบโตด้านจิตใจมากขึ้น เฮิร์ชเบิร์ก (อลิส ซูลิขิต. 2557 : 9; อ้างอิงจาก Herzberg. 2003 : 93) การจูงใจที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและทัศนคติของพนักงานในระยะยาว ซึ่งปัจจัยนั้นต้องไม่ใช่ปัจจัยอนามัย หากองค์กรต้องการลดความไม่พึงพอใจพร้อมกับเพิ่มความพึงพอใจ องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย เฮิร์ชเบิร์ก (อลิส ซูลิขิต. 2557 : 9; อ้างอิงจาก Herzberg. 2003 : 96) เฮิร์ชเบิร์กยังกล่าวต่อว่า ก่อนอื่นองค์กรจำเป็นต้องทำให้พนักงานมีความพึงพอใจก่อน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานตัดสินใจอยู่ต่อในองค์กรโดยไม่ลาออก แต่ขั้นต่อไปคือ องค์กรจะต้องพิจารณาวิธีหรือกลยุทธ์ในการสร้างความจงใจในงาน

เพื่อให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสูงสุดสำหรับองค์กร เอิร์ชเบิร์ก (อลิส ชูลิซิต. 2557 : 9; อ้างอิงจาก Herzberg. 2003)

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเอิร์ชเบิร์ก ยังสามารถจำแนกรูปแบบออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (อลิส ชูลิซิต. 2557 : 9)

1. รูปแบบปัจจัยอนามัยสูงและปัจจัยจูงใจสูง ซึ่งถือเป็นรูปแบบอุดมคติ คือพนักงานมีความสนใจในการทำงานสูง ซึ่งพนักงานที่มีความสนใจจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี มีความไม่พึงพอใจต่ำ ส่งผลให้พนักงานอยู่ต่อในองค์กร ซึ่งส่งผลให้อัตราการลาออกลดลงด้วย

2. รูปแบบปัจจัยอนามัยสูงแต่ปัจจัยจูงใจต่ำ รูปแบบนี้พนักงานไม่มีความไม่พึงพอใจแต่อย่างใด แต่ในทางกลับกัน ความสนใจในงานอยู่ในระดับต่ำ พนักงานจะไม่มีภาวะกระตือรือร้นในการทำงานหรือความต้องการทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ แต่จะมองงานเหมือนสิ่งที่ทำเพื่อแลกกับเงินเท่านั้น

3. รูปแบบปัจจัยอนามัยต่ำและปัจจัยจูงใจสูง รูปแบบนี้พนักงานจะมีความสนใจอยู่สูง กล่าวคือ ลักษณะของงานที่ทำความท้าทาย แต่ในขณะเดียวกันอาจมีบางสิ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนไม่ดี สภาพแวดล้อมไม่ดี

4. รูปแบบปัจจัยอนามัยต่ำและปัจจัยจูงใจต่ำ รูปแบบนี้ถือเป็นรูปแบบที่แย่ที่สุด กล่าวคือ พนักงานจะไม่มีทั้งความสนใจและเต็มใจไปด้วยความไม่พึงพอใจ

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยความพึงพอใจในงาน

| ปี   | ผู้วิจัย              | การบรรจุ | การสนับสนุนจากหัวหน้างาน | ความสําคัญของงาน | เงินเดือน หรือค่าจ้าง | ความปลอดภัยในงาน | ผู้บังคับบัญชา | เพื่อนร่วมงาน | นโยบายหรือการบริหารขององค์กร | สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศของ<br>ที่ทำงาน | การมีส่วนร่วมในองค์กร | การยอมรับและเคารพ | นโยบายหรือลักษณะงาน | รางวัล | ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | ความอิสระ | ความมั่นคงในงาน | โอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและ<br>ความก้าวหน้า | การฝึกอบรมในงาน | การเชื่อมต่อสื่อสาร |
|------|-----------------------|----------|--------------------------|------------------|-----------------------|------------------|----------------|---------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|-------------------|---------------------|--------|-----------------------|-----------|-----------------|------------------------------------------|-----------------|---------------------|
| 2557 | อลิส ชูลิซิต          |          |                          |                  |                       |                  |                |               | ✓                            | ✓                                     | ✓                     | ✓                 |                     | ✓      |                       |           |                 | ✓                                        |                 |                     |
| 2559 | พงศ์ธรณ์ พิศิษฐ์      |          |                          |                  |                       |                  | ✓              | ✓             | ✓                            | ✓                                     | ✓                     |                   |                     | ✓      |                       |           | ✓               | ✓                                        |                 | ✓                   |
| 2559 | ธนศ ปทุมานนท์         |          |                          | ✓                |                       |                  |                | ✓             |                              |                                       |                       |                   | ✓                   | ✓      |                       |           |                 | ✓                                        | ✓               | ✓                   |
| 2560 | โกวิทย์ สจิริวัฒนากุล |          |                          | ✓                |                       |                  |                |               |                              |                                       |                       |                   | ✓                   | ✓      | ✓                     |           | ✓               | ✓                                        |                 |                     |
| 2561 | ศุภชัย เหมือนโพธิ์    |          |                          | ✓                |                       |                  |                |               |                              |                                       |                       |                   | ✓                   | ✓      | ✓                     |           | ✓               | ✓                                        |                 | ✓                   |
| 2562 | บุญชัย วิรัชย์        |          |                          |                  |                       |                  | ✓              | ✓             | ✓                            |                                       |                       |                   | ✓                   | ✓      | ✓                     |           |                 | ✓                                        | ✓               | ✓                   |
| 2562 | จันทร์จิรา นัตรวานิช  | ✓        |                          |                  |                       |                  |                | ✓             | ✓                            |                                       |                       |                   | ✓                   | ✓      | ✓                     |           |                 | ✓                                        |                 | ✓                   |

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า มีอยู่หลายปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับองค์กรที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จึงคัดเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยปัจจัยความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้านนี้ น่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความ

มุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยจึงได้นำมาศึกษาในครั้งนี้

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

### ความหมายของความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Passion)

ความมุ่งมั่นทุ่มเท (Passion) เป็นคำที่ใช้อธิบายความรู้สึก (Feeling) ที่มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินคำว่า “Patior” หมายถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทำให้เกิดพฤติกรรม (Behavior) ที่จะตอบสนองความต้องการจากภายใน ฮอนเดอร์ริช (จุฑาจิตร ประดิษฐ์เจริญ. 2559 : 20; อ้างอิงจาก Honderich. 1995 : 647) ซึ่งสอดคล้องกับภาษากรีกโบราณ (Ancient Greek) ที่มีความหมายอธิบายถึงความรู้สึกที่มีต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือของสิ่งหนึ่งอย่างแรงกล้า วอลเลอร์แรนด์ (จุฑาจิตร ประดิษฐ์เจริญ. 2559 : 20; อ้างอิงจาก Valerand. 2015 : 5)

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมความหมายของ “ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน” พบว่ามีหลากหลายความหมายแตกต่างกันไป ซึ่งมีการให้คำจำกัดความดังต่อไปนี้

นฤมล แสงผล (2554 : 4) ได้กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพันกับงานที่ทำ รู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน และมีความภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน

อ็อกซฟอร์ด (สุวิมล สฤลมณตรีชัย. 2560 : 14; อ้างอิงจาก Oxford University Press. n.d. : Online) ได้กล่าวว่า คำว่า “Passion” มีความหมายว่า ความปรารถนาหรือความกระตือรือร้นต่อบางสิ่งอย่างรุนแรง

โจนส์; และโรบินสัน (โชติรส ดำรงสานติ; และวาสิตา บุญสาธ. 2557 : 138; อ้างอิงจาก Jones; and Robinson. 2009) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน หรือ Passion หมายถึง ความสนใจ ความรัก ความมุ่งมั่นทุ่มเทในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมถึงพฤติกรรม (Behavior) ที่จะตอบสนองความต้องการที่มาจากภายใน ซึ่งมีนัยยะทั้งทางบวกและทางลบ

ลองแมน (สุวิมล สฤลมณตรีชัย. 2560 : 14; อ้างอิงจาก Longman. n.d. : Online) ได้ให้ความหมายของ Passion ไว้ว่า คือ ความเชื่อหรือความรู้สึกต่อบางสิ่งอย่างแรงกล้า ความชื่นชอบต่อบางสิ่งบางอย่างมาก

อย่างไรก็ตาม แม้คำว่า Passion ในความหมายภาษาไทยอาจจะยังไม่มีกำหนดตายตัว แต่เมื่อพิจารณาแล้ว อาจกล่าวได้ว่า Passion คือ ทศนคติ หรือความรู้สึกในแง่บวก หรือพลังความรัก ความชอบ อารมณ์หรือความรู้สึกมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนเกิดเป็นแรงบันดาลใจที่ส่งผลให้บุคคลผู้นั้นแสดงออกมาซึ่งความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อ และมีพลังที่จะขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

นอกจากนี้ยังพบว่า มีผู้ที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง และกลายเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงต่างมีคุณลักษณะเหล่านี้อยู่ในตัวเองแทบทั้งสิ้น โดยมีหลายท่านที่ได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลตัวอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้คน ผู้วิจัยจึงขอยกตัวอย่างมาเพียงบางส่วน ซึ่งบุคคลเหล่านั้นเคยแสดงความคิดเห็นที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน ด้วยมุมมองที่แตกต่าง แต่มีความคล้ายคลึง ดังนี้

มาร์ค ซัคเคอร์เบิร์ก กล่าวว่า “หากคุณทำในสิ่งที่ชื่นชอบและใส่ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าไปกับมัน คุณก็ไม่จำเป็นต้องมีแผนแม่บทสำหรับสิ่งที่你做” ซัคเคอร์เบิร์ก (สุวิมล สฤลมณตรีชัย. 2560 : 15; อ้างอิงจาก Zuckerberg. n.d. : Online)

สตีฟ จอบส์ กล่าวว่า “หนทางเดียวที่เราจะพึงพอใจอย่างแท้จริงคือการทำสิ่งที่คุณศรัทธาว่าเป็นงานที่ยิ่งใหญ่” และ “ผมเชื่อว่าผู้คนที่เปี่ยมไปด้วยความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าคือผู้ที่สามารถเปลี่ยนโลกให้ดีขึ้นได้” จอบส์ (สุวิมล สฤลมณตรีชัย. 2560 : 15; อ้างอิงจาก Jobs. n.d. : Online)

โอปราห์ วินฟรีย์ กล่าวว่า “ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า คือ พลังงาน การรู้สึกถึงพลังกำลังที่ออกมาจากการพุ่งเป้าไปหาสิ่งที่ทำให้คุณรู้สึกตื่นเต้น” วินฟรีย์ (สุวิมล สฤลมณตรีชัย. 2560 : 15; อ้างอิงจาก Winfrey. n.d. : Online)

จอห์น บอน โจวี กล่าวว่า “ไม่มีสิ่งใดสำคัญเท่ากับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า จงมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าเสมอ ไม่ว่าจะทำอะไรขึ้นกับสิ่งที่คุณต้องการทำในชีวิตก็ตาม” โจวี (สุวิมล สฤลมณตรีชัย. 2560 : 16; อ้างอิงจาก Jovi. n.d. : Online)

#### แนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion)

แนวคิดเรื่องความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) ของ The Ken Blanchard Companies เริ่มขึ้นตั้งแต่งานวิจัยชิ้นแรกของพวกเขาที่ได้สร้างโมเดล The Leadership-Profit Chain ซึ่งเป็นงานวิจัยที่เกิดจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ตั้งแต่ปี 1980 จนถึงปี 2005 และได้ค้นพบว่ากุญแจสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทคือ กลยุทธ์และการปฏิบัติงานของผู้นำ ในทางกลับกัน ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในสินค้าของผู้บริโภค (Customer Devotion) และจะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งขึ้น (Organizational Vitality) ในงานวิจัยชิ้นนี้ The Ken Blanchard Company ได้ให้ความหมาย ความรักมุ่งมั่น และทุ่มเทของพนักงานว่าเป็นความรู้สึกเชิงบวก ในความคิด จิตใจ และความรู้สึกของพนักงาน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยทั้ง 8 ประการ ได้แก่ 1) การรับรู้คุณค่าหรือความหมายของงานที่ทำ (Meaningful Work or Perceptions of Worthwhile Work) 2) ความมีอิสระในความคิดและการตัดสินใจในหน้าที่การทำงานที่ตนรับผิดชอบ (Autonomy) 3) ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (Collaboration) 4) ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ (Growth) 5) ความยุติธรรมในการทำงาน (Fairness) 6) การเป็นที่ยอมรับและรู้จักในองค์กรและสังคมรอบข้าง (Recognition) 7) ความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน (Connectedness to Colleagues) และ 8) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Connectedness to Leader) จากทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรม (Behavior) อย่างการระมัดระวังอย่างรอบคอบในการทำงาน (Discretionary Effort) ความผูกพันที่ต้ององค์กรในระยะยาว (Long-Term Commitment) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Peak Performance) อัตราการลาออกจากงานลดลง (Low Turnover) และเกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของและต้องการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Tenure) สถาบันเคน บลันชาร์ด (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2559 : 20; อ้างอิงจาก The Ken Blanchard Companies. 2016 : 1-2)

### A Model for Employee Passion



รูปที่ 4 A Model for Employee Passion

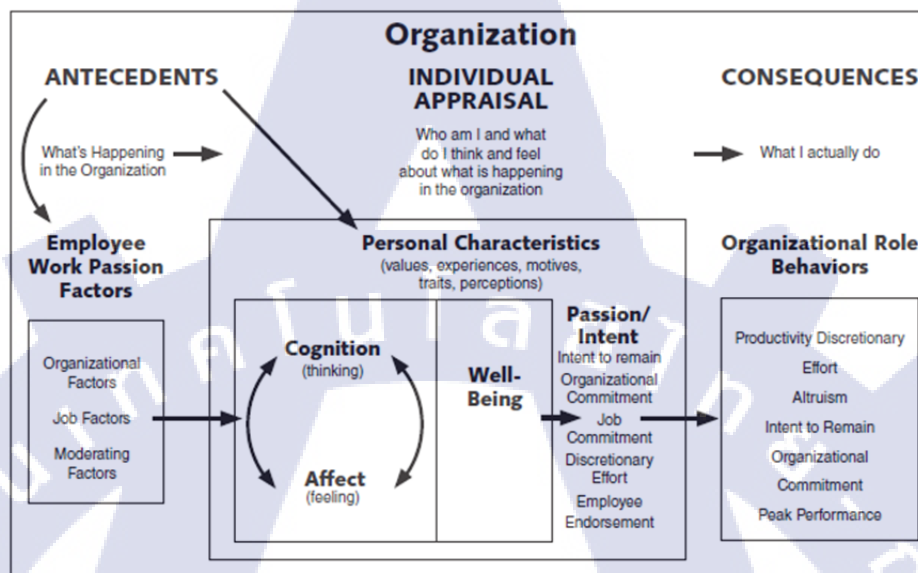
ที่มา : The Ken Blanchard Companies. (2016). **Employee Work Passion- Volume 1 : Employee Passion.** p. 3.

#### แนวคิดความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion)

ซิการ์มี; และคณะ (Zigarmi; et al. 2016b : 3) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าของพนักงาน ไว้อย่างชัดเจน ดังรูปที่ 5 โดยซิการ์มี กล่าวว่า ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน คือ สภาวะทางอารมณ์ทางบวกที่บุคคลรับรู้จากการประเมินคุณค่าของงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่องซ้ำแล้วซ้ำเล่าจนเกิดความผาสุก และนำไปสู่การแสดงออกด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ 5 ประการ คือ

1. การอยู่กับองค์กร (Intent to Remain)
2. การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (Organizational Commitment)

3. การใช้ความเพียรและมานะอดทน (Discretionary effort)
4. การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (Employee Endorsement)
5. การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ (Job Commitment)



รูปที่ 5 The Employee Work Passion Model

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

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง หรือ ความรู้สึกพึงพอใจในงาน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ดังนั้นองค์กรถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยผลักดันหรือส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน รับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ผ่านการบริหาร และการจัดการที่ดี

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

อรรถัย วงศ์เพชร (2562 : 152-166) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 263 คน ผลพบว่า ปัจจัยที่

ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปราชินบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.695-0.847 โดยปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ธาริกา พงษ์สิทธิภานุ (2561 : 116-129) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบินสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็น นักบินของสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง จำนวน 291 คน ผลพบว่า อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การเป็นนักบินพาณิชย์ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบิน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบินสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบินสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบินสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 และด้านเงินเดือนมีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบินสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 ตามลำดับ

อาจารย์ ประจวบเหมาะ (2560 : 31-36) ทำการวิจัยเรื่อง กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวน 230 คน และผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จำนวน 15 คน ผลพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

#### งานวิจัยต่างประเทศ

ปूरुบา; และอนันตา (Purba; and Ananta. 2018 : 263-274) ทำการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของความมุ่งมั่นในการทำงาน ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อความตั้งใจลาออกของเจนเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท จำนวน 58 คน ในประเทศอินโดนีเซีย ผลพบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในงาน แต่ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และความผูกพันในงานไม่ได้มีผลกระทบทางตรงต่อความตั้งใจลาออก ในขณะที่ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความ

ตั้งใจลาออก ดังนั้น การเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และส่งผลให้ความตั้งใจลาออกลดลง

การธา; และจยสนา (Gaatha; and Jyotsna. 2017 : 50-69) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของชาวอินเดีย เจนเนอเรชั่นวาย โดยมีตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและทัศนคติในการก้าวหน้าในอาชีพ ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเจนเนอเรชั่นวายหลากหลายอุตสาหกรรมในอินเดีย จำนวน 255 คน ผลพบว่า ทัศนคติในการก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ดังนั้นเมื่อมีระดับทัศนคติในการก้าวหน้าในอาชีพสูงจะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานยังมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก รวมทั้งยังเป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและทัศนคติในการก้าวหน้าในอาชีพ

ซิการ์มี; และคณะ (Zigarmi; et al. 2016a : 1-12) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) โดยการสำรวจตัวอย่างบุคลากรที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมและขนาดองค์กรที่แตกต่างกันทั่วโลกจำนวน 447 คน ผลพบว่า 1) การใช้ความเพียรและมานะอดทน ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยงานด้านความหลากหลายในงานและความเป็นอิสระในการทำงาน และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด 2) การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยงานด้านความหลากหลายในงาน, คุณค่าและความหมายของงาน และความเป็นอิสระในการทำงาน 3) การให้การรับรององค์การในด้านบวก ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยองค์กรด้านความก้าวหน้าในงานและปัจจัยงานด้านความเป็นอิสระในงานมากที่สุด 4) การอยู่กับองค์กร ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยองค์กรด้านความก้าวหน้าในงาน, ความเป็นธรรมในการกระจายทรัพยากร, ค่าตอบแทน รวมถึงภาระงาน และปัจจัยงานด้านความเป็นอิสระในงาน 5) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความหลากหลายในงานกับความเป็นอิสระในการทำงานมากที่สุด

จึงสรุปได้ว่า การแสดงออกถึงพฤติกรรมความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานในระดับที่แตกต่างกันของพนักงาน เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมของการทำงานที่พนักงานได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งได้แก่ ปัจจัยงาน ปัจจัยองค์กร และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 180 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 สิงหาคม 2562)

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 100

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรวัยทำงาน โดยการสร้างขึ้นจากการปรับใช้แบบสอบถามเดิมที่มีอยู่ โดยดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาจากตำรา บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.1 มากำหนดกรอบแนวคิด ตามลักษณะปัจจัยที่จะศึกษา และนำมาสร้างแบบสอบถาม โดยใช้แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ของ เอิร์ชเบิร์ก; และคณะ (Herzberg; et al. 1959) และแนวคิดทฤษฎีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ของซิการ์มี; และคณะ (Zigarmi; et al. 2016b : 3)

1.3 การสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเพื่อสอบถามลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และตำแหน่งงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน (Job Satisfaction) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของ นิตยา บ้านโก (2558 : 120-122), คหาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557 : 134) และ วรรณภา อวรรณ (2557 : 125-127) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก; และคณะ (Herzberg; et al. 1959) มาพัฒนาและปรับเรียงข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) ดังนี้

|              |                                          |
|--------------|------------------------------------------|
| ข้อที่ 1-4   | ด้านลักษณะงาน                            |
| ข้อที่ 5-8   | ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า |
| ข้อที่ 9-12  | ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน         |
| ข้อที่ 13-16 | ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                |
| ข้อที่ 17-20 | ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ                |

แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-End Response Question) เป็นมาตราส่วนแบบวัดประเมินค่า ตามแนวคิด Likert's Scale 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนน ดังต่อไปนี้

|   |         |                              |
|---|---------|------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ท่านมีความพึงพอใจ มากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ท่านมีความพึงพอใจ มาก        |
| 3 | หมายถึง | ท่านมีความพึงพอใจ ปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ท่านมีความพึงพอใจ น้อย       |
| 1 | หมายถึง | ท่านมีความพึงพอใจ น้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามด้านการอยู่กับองค์กร ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทาง

บวก และด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศของ สุวิมล สกุลมนตรีชัย (2560 : 131-133) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของซิการ์มี; และคณะ (Zigarmi; et al. 2016b : 3) มาพัฒนาและปรับเรียงข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยมีคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) ดังนี้

- |              |                              |
|--------------|------------------------------|
| ข้อที่ 1-4   | การอยู่กับองค์กร             |
| ข้อที่ 5-8   | การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร |
| ข้อที่ 9-12  | การใช้ความเพียรและมานะอดทน   |
| ข้อที่ 13-16 | การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก    |
| ข้อที่ 17-20 | การอุทิศเพื่อผลงานที่ดีเลิศ  |

แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-End Response Question) เป็นมาตราส่วนแบบวัดประเมินค่า ตามแนวคิด Likert's Scale 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนน ดังต่อไปนี้

- |   |                                                          |
|---|----------------------------------------------------------|
| 5 | หมายถึง เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ มากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ มาก        |
| 3 | หมายถึง เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ ปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ น้อย       |
| 1 | หมายถึง เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ น้อยที่สุด |

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นคะแนนออกเป็น 5 ช่วง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

| ช่วงคะแนน   | ความหมาย               |
|-------------|------------------------|
| 4.21 – 5.00 | อยู่ในระดับ มากที่สุด  |
| 3.41 – 4.20 | อยู่ในระดับ มาก        |
| 2.61 – 3.40 | อยู่ในระดับ ปานกลาง    |
| 1.81 – 2.60 | อยู่ในระดับ น้อย       |
| 1.00 – 1.80 | อยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

#### คุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การทดสอบความตรง (Validity) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้พัฒนามาจากงานวิจัยของ นิตยา บ้านโก (2558 : 120-122), ศทาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557 : 134) และวรรณ อารณ (2557 : 125-127) ซึ่งได้ทำการตรวจสอบหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์แล้ว (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำข้อคำถามมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยและนำแบบสอบถามที่ได้ไปขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นหรือความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ครอนบาค (Cronbach. 1990 : 204) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยการนำแบบสอบถามที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 40 คน โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

K แทน จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

$S_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนในแต่ละข้อ

$S_t^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลจากการตรวจสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง 0.787 ถึง 0.960 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ทุกข้อ กัลยา วาณิชย์บัญชา (2556 : 101) จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ โดยสามารถแสดงค่าสัมประสิทธิ์ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบสอบถาม

| ตัวแปรในแบบสอบถาม                                                                       | จำนวนข้อ | ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------|
| <b>1. ตัวแปร ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)</b>                                    |          |                              |
| 1.1 ด้านลักษณะงาน                                                                       | 4        | 0.787                        |
| 1.2 ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้า                                               | 4        | 0.943                        |
| 1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                                                    | 4        | 0.865                        |
| 1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                                                           | 4        | 0.866                        |
| 1.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ                                                           | 4        | 0.851                        |
| <b>2. ตัวแปร ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion)</b> |          |                              |
| 2.1 การอยู่กับองค์กร                                                                    | 4        | 0.953                        |
| 2.2 การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร                                                        | 4        | 0.844                        |
| 2.3 การใช้ความเพียรและมานะอดทน                                                          | 4        | 0.842                        |
| 2.4 การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก                                                           | 4        | 0.960                        |
| 2.5 การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ                                                       | 4        | 0.897                        |

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยได้เข้าไปขอพบผู้บริหารองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลงานวิจัย
2. เมื่อได้รับอนุญาตผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับแก้แบบสอบถามจำนวน 180 ฉบับ และดำเนินการแจกแบบสอบถามแบบกระดาษด้วยตนเองทั้ง 180 ชุด
3. ผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถามด้วยการเก็บรวบรวมกลับมาด้วยตนเอง โดยรวบรวมกลับมาได้ทั้งสิ้น 180 ฉบับ พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ทั้ง 180 ฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ผลทางสถิติ และสรุปผล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบ ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) เป็นการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้
3. การวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha Coefficient) เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) แปลผล และจัดอันดับ
6. ทำการตรวจสอบคุณสมบัติที่ใช้ในการศึกษาโดยการวิเคราะห์ความปกติของตัวแปร (Normality) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) ค่าความแปรปรวน (Variance) ค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) ค่าความสูงของการกระจาย (Kurtosis) และความสัมพันธ์ของตัวแปร (Correlation) ของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion)
7. การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ ด้วยการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample t-test) ประกอบด้วยเพศ และการทดสอบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) ประกอบด้วย อายุ อายุงาน รายได้ และตำแหน่งงาน
8. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) โดยการใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์ที่จะพิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทิศทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่ตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

เกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ที่คำนวณได้ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2551 : 283)

| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) | ระดับความสัมพันธ์                |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| 0.97 – 1.00                       | มีความสัมพันธ์กันในระดับ สูงมาก  |
| 0.71 – 0.90                       | มีความสัมพันธ์กันในระดับ สูง     |
| 0.51 – 0.70                       | มีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง |
| 0.31 – 0.50                       | มีความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำ     |
| 0.01 – 0.30                       | มีความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำมาก  |
| 0                                 | ไม่มีความสัมพันธ์กัน             |

9. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ ใช้สถิติการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Least Significant Difference : LSD) ในกรณีพบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอรายงานผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแบบกระดาษให้กับกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 180 ชุด แบบสอบถามได้รับกลับและมีความสมบูรณ์มีจำนวน 180 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะนำเสนอผลการทดสอบและการวิเคราะห์ไว้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และตำแหน่งงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ประกอบด้วย ด้านการอยู่กับองค์กร ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก และด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน 2) ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1) และข้อที่ 2) ใช้สถิติการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample t-test) และสถิติทดสอบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) 3) ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

### สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

|            |         |                                                                                                         |
|------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| $\bar{X}$  | หมายถึง | ค่าเฉลี่ย (Mean)                                                                                        |
| S.D.       | หมายถึง | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)                                                               |
| r          | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย                                                                      |
| R          | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ                                                                        |
| $R^2$      | หมายถึง | กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุหรือร้อยละของความแปรผันร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ |
| $SE_b$     | หมายถึง | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์                                         |
| $SE_{Est}$ | หมายถึง | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์                                                                  |
| a          | หมายถึง | ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ                                                                    |
| b          | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Score Weight)                                    |
| $\beta$    | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (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)                                                                    |

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

|       |     |                                                |
|-------|-----|------------------------------------------------|
| Y     | แทน | ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน |
| $X_1$ | แทน | ลักษณะงาน                                      |
| $X_2$ | แทน | โอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า           |
| $X_3$ | แทน | ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                   |
| $X_4$ | แทน | สภาพแวดล้อมในการทำงาน                          |
| $X_5$ | แทน | ค่าตอบแทนและสวัสดิการ                          |

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และตำแหน่งงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 180 คน สามารถสรุปแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

| เพศ     | จำนวน | ร้อยละ |
|---------|-------|--------|
| 1. ชาย  | 55    | 30.56  |
| 2. หญิง | 125   | 69.44  |
| รวม     | 180   | 100.00 |

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 69.44 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

| อายุ             | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|-------|--------|
| 1. ไม่เกิน 25 ปี | 9     | 5.00   |
| 2. 25-35 ปี      | 92    | 51.11  |
| 3. 36-45 ปี      | 54    | 30.00  |
| 4. 46 ปีขึ้นไป   | 25    | 13.89  |
| รวม              | 180   | 100.00 |

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี มากที่สุด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 51.11 รองลงมามีอายุ 36-45 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษาสูงสุด | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------|-------|--------|
| 1. ปริญญาตรี        | 143   | 79.44  |
| 2. สูงกว่าปริญญาตรี | 37    | 20.56  |
| รวม                 | 180   | 100.00 |

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 79.44 รองลงมา มีระดับการศึกษา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.56 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน

| อายุงาน         | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------|-------|--------|
| 1. ต่ำกว่า 5 ปี | 90    | 50.00  |
| 2. 6-10 ปี      | 49    | 27.22  |
| 3. 11-15 ปี     | 22    | 12.22  |
| 4. 16-20 ปี     | 9     | 5.00   |
| 5. 21 ปีขึ้นไป  | 10    | 5.56   |
| รวม             | 180   | 100.00 |

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้จำแนกตามอายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 มีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.22 มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดคือ อายุงาน 16-20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

| รายได้                | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------|-------|--------|
| 1. ไม่เกิน 15,000 บาท | 0     | 0.00   |
| 2. 15,001-30,000 บาท  | 62    | 34.44  |
| 3. 30,001-45,000 บาท  | 57    | 31.67  |
| 4. 45,001-60,000 บาท  | 36    | 20.00  |
| 5. 60,001 บาทขึ้นไป   | 25    | 13.89  |
| รวม                   | 180   | 100.00 |

จากตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้จำแนกตามรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.44 รองลงมาได้รายได้ 30,001-45,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 มีรายได้ 45,001-60,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งงาน                    | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------|-------|--------|
| 1. ระดับพนักงาน               | 131   | 72.78  |
| 2. หัวหน้างาน                 | 35    | 19.44  |
| 3. ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ      | 12    | 6.67   |
| 4. ผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ | 2     | 1.11   |
| รวม                           | 180   | 100.00 |

จากตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้จำแนกตามตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับพนักงาน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 72.78 รองลงมาได้ตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44 มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.11 ของกลุ่มตัวอย่าง

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและจัดลำดับสามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 10 ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยรวม

| ความพึงพอใจในงาน                         | $\bar{X}$   | S.D.         | แปลผล   | อันดับ |
|------------------------------------------|-------------|--------------|---------|--------|
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน         | 4.18        | 0.580        | มาก     | 1      |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                | 4.10        | 0.614        | มาก     | 2      |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ                | 3.76        | 0.752        | มาก     | 3      |
| ด้านลักษณะงาน                            | 3.65        | 0.645        | มาก     | 4      |
| ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า | 3.38        | 0.786        | ปานกลาง | 5      |
| รวม                                      | <b>3.81</b> | <b>0.518</b> | มาก     |        |

จากตารางที่ 10 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D.= 0.518) โดยพิจารณารายละเอียดรายด้าน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.18, S.D.= 0.580) รองลงมาเป็นด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.10, S.D.= 0.614) ตามด้วยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.76, S.D.= 0.752) ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.65, S.D.= 0.645) และด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.38, S.D.= 0.786)

ตารางที่ 11 ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                                          | ระดับความพึงพอใจ |              |             |           |            | $\bar{X}$   | S.D.         | แปลผล     |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|-------------|-----------|------------|-------------|--------------|-----------|
|                                                                           | มากที่สุด        | มาก          | ปานกลาง     | น้อย      | น้อยที่สุด |             |              |           |
| การช่วยเหลือกันและกันของเพื่อนร่วมงาน                                     | 76<br>42.22      | 88<br>48.89  | 15<br>8.33  | 1<br>0.56 | -<br>0.00  | 4.33        | 0.650        | มากที่สุด |
| ความไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องทำงานร่วมกัน หรือทำงานแทน | 67<br>37.22      | 90<br>50.00  | 22<br>12.22 | 1<br>0.56 | -<br>0.00  | 4.24        | 0.680        | มากที่สุด |
| การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน                         | 66<br>36.67      | 93<br>51.67  | 19<br>10.56 | 2<br>1.11 | -<br>0.00  | 4.24        | 0.680        | มากที่สุด |
| การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก                                      | 35<br>19.44      | 100<br>55.56 | 38<br>21.11 | 7<br>3.89 | -<br>0.00  | 3.91        | 0.745        | มาก       |
| รวม                                                                       |                  |              |             |           |            | <b>4.18</b> | <b>0.580</b> | มาก       |

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 11 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D. = 0.580)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ การช่วยเหลือกัน และกันของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D. = 0.650) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ ความไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องทำงานร่วมกัน หรือทำงานแทน มีค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D. = 0.680) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 3 คือ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D. = 0.680) อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับที่ 4 คือ การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.745) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 12 ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                                   | ระดับความพึงพอใจ |              |             |           |            | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล |
|-------------------------------------------------------------|------------------|--------------|-------------|-----------|------------|-----------|-------|-------|
|                                                             | มากที่สุด        | มาก          | ปานกลาง     | น้อย      | น้อยที่สุด |           |       |       |
| สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอและมีการระบายอากาศที่ดี        | 65<br>36.11      | 81<br>45.00  | 29<br>16.11 | 1<br>0.56 | 4<br>2.22  | 4.12      | 0.856 | มาก   |
| วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความสะดวกพอเพียงพอต่อการทำงาน | 58<br>32.22      | 92<br>51.11  | 26<br>14.44 | 2<br>1.11 | 2<br>1.11  | 4.12      | 0.774 | มาก   |
| ชั่วโมงในการทำงานเหมาะสม                                    | 50<br>27.78      | 104<br>57.78 | 24<br>13.33 | 1<br>0.56 | 1<br>0.56  | 4.12      | 0.687 | มาก   |
| บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน                                   | 44<br>24.44      | 100<br>55.56 | 33<br>18.33 | 3<br>1.67 | -<br>0.00  | 4.03      | 0.705 | มาก   |
| รวม                                                         |                  |              |             |           |            | 4.10      | 0.614 | มาก   |

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 12 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D.= 0.614)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอและมีการระบายอากาศที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.= 0.856) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความสะดวกพอเพียงพอต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.= 0.774) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ ชั่วโมงในการทำงานเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.= 0.687) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 4 คือ บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D.= 0.705) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 13 ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ                                         | ระดับความพึงพอใจ |             |             |            |            | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล |
|-------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|-------------|------------|------------|-----------|-------|-------|
|                                                                   | มากที่สุด        | มาก         | ปานกลาง     | น้อย       | น้อยที่สุด |           |       |       |
| สวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพ | 60<br>33.33      | 86<br>47.78 | 31<br>17.22 | 3<br>1.67  | -<br>0.00  | 4.13      | 0.748 | มาก   |
| เงินโบนัสพิเศษจากองค์กรเมื่อท่านหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้  | 29<br>16.11      | 83<br>46.11 | 56<br>31.11 | 9<br>5.00  | 3<br>1.67  | 3.70      | 0.858 | มาก   |
| เบี่ยงเบน จากการปฏิบัติงานนอกสถานที่                              | 34<br>18.89      | 69<br>38.33 | 59<br>32.78 | 14<br>7.78 | 4<br>2.22  | 3.64      | 0.950 | มาก   |
| ค่าล่วงเวลาเหมาะสม                                                | 29<br>16.11      | 70<br>38.39 | 61<br>33.89 | 15<br>8.33 | 5<br>2.78  | 3.57      | 0.952 | มาก   |
| รวม                                                               |                  |             |             |            |            | 3.76      | 0.752 | มาก   |

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 13 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.= 0.752)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ สวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D.= 0.748) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ เงินโบนัสพิเศษจากองค์กรเมื่อท่านหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.= 0.858) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ เบี่ยงเบน จากการปฏิบัติงานนอกสถานที่ มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D.= 0.950) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 4 คือ ค่าล่วงเวลาเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D.= 0.952) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 14 ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านลักษณะงาน

| ด้านลักษณะงาน                                 | ระดับความพึงพอใจ |              |             |           |            | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล |
|-----------------------------------------------|------------------|--------------|-------------|-----------|------------|-----------|-------|-------|
|                                               | มากที่สุด        | มาก          | ปานกลาง     | น้อย      | น้อยที่สุด |           |       |       |
| งานที่ได้รับมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ | 32<br>17.78      | 101<br>56.11 | 44<br>24.44 | 3<br>1.67 | -<br>0.00  | 3.90      | 0.694 | มาก   |

ตารางที่ 14 ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านลักษณะงาน (ต่อ)

| ด้านลักษณะงาน                                        | ระดับความพึงพอใจ |             |             |             |            | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล   |
|------------------------------------------------------|------------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|-------|---------|
|                                                      | มากที่สุด        | มาก         | ปานกลาง     | น้อย        | น้อยที่สุด |           |       |         |
| มีอิสระในการทำงานภายใต้งานที่ท่านได้รับมอบหมาย       | 38<br>21.11      | 81<br>45.00 | 54<br>30.00 | 6<br>3.33   | 1<br>0.56  | 3.83      | 0.818 | มาก     |
| งานที่ได้รับได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์           | 20<br>11.11      | 68<br>37.78 | 74<br>41.11 | 17<br>9.44  | 1<br>0.56  | 3.49      | 0.836 | มาก     |
| งานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถที่ท่านได้ศึกษามา | 22<br>12.22      | 58<br>32.22 | 72<br>40.00 | 22<br>12.22 | 6<br>3.33  | 3.38      | 0.964 | ปานกลาง |
| รวม                                                  |                  |             |             |             |            | 3.65      | 0.645 | มาก     |

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 14 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 0.645)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ งานที่ได้รับมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.= 0.694) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ มีอิสระในการทำงานภายใต้งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.= 0.818) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ งานที่ได้รับได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D.= 0.836) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 4 คือ งานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถที่ท่านได้ศึกษามา มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D.= 0.964) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 15 ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้า

| ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า                       | ระดับความพึงพอใจ |             |             |             |            | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล   |
|----------------------------------------------------------------|------------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|-------|---------|
|                                                                | มากที่สุด        | มาก         | ปานกลาง     | น้อย        | น้อยที่สุด |           |       |         |
| มีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย | 23<br>12.78      | 79<br>43.89 | 64<br>35.56 | 10<br>5.56  | 4<br>2.22  | 3.59      | 0.863 | มาก     |
| มีการอบรมเพิ่มทักษะเพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง         | 20<br>11.11      | 64<br>35.56 | 71<br>39.44 | 18<br>10.00 | 7<br>3.89  | 3.40      | 0.949 | ปานกลาง |

ตารางที่ 15 ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า (ต่อ)

| ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า                      | ระดับความพึงพอใจ |             |             |            |            | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล   |
|---------------------------------------------------------------|------------------|-------------|-------------|------------|------------|-----------|-------|---------|
|                                                               | มากที่สุด        | มาก         | ปานกลาง     | น้อย       | น้อยที่สุด |           |       |         |
| มีการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น                    | 12<br>6.67       | 61<br>33.89 | 84<br>46.67 | 15<br>8.33 | 8<br>4.44  | 3.30      | 0.884 | ปานกลาง |
| มีการกำหนดในการเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าในงานอย่างชัดเจน | 11<br>6.11       | 56<br>31.11 | 87<br>48.33 | 16<br>8.89 | 10<br>5.56 | 3.23      | 0.904 | ปานกลาง |
| รวม                                                           |                  |             |             |            |            | 3.38      | 0.786 | ปานกลาง |

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 15 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.786)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ มีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D.= 0.863) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ มีการอบรมเพิ่มทักษะเพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.949) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่ 3 คือ มีการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D. = 0.884) อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับที่ 4 คือ มีการกำหนดในการเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าในงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.23 (S.D. = 0.904) อยู่ในระดับปานกลาง

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ประกอบด้วย ด้านการอยู่กับองค์กร ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก และด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผล และจัดลำดับสามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) โดยรวม

| ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล   | อันดับ |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|---------|--------|
| ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร                                       | 4.06      | 0.515 | มาก     | 1      |
| ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน                                         | 3.99      | 0.584 | มาก     | 2      |
| ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ                                      | 3.94      | 0.653 | มาก     | 3      |
| ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก                                          | 3.62      | 0.754 | มาก     | 4      |
| ด้านการอยู่กับองค์กร                                                   | 3.20      | 0.906 | ปานกลาง | 5      |
| รวม                                                                    | 3.76      | 0.558 | มาก     |        |

จากตารางที่ 16 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D.= 0.558) โดยพิจารณารายละเอียดรายด้าน ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.06, S.D.= 0.515) รองลงมาเป็นด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.99, S.D.= 0.584) ตามด้วยด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.94, S.D.= 0.653) ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.62, S.D.= 0.754) และด้านการอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.20, S.D.= 0.906)

ตารางที่ 17 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

| ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร                                                             | ระดับความคิดเห็น |              |             |           |            | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|-------------|-----------|------------|-----------|-------|-------|
|                                                                                              | มากที่สุด        | มาก          | ปานกลาง     | น้อย      | น้อยที่สุด |           |       |       |
| ท่านคิดว่าท่านจะช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระหน้าที่งานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ              | 52<br>28.89      | 109<br>60.56 | 19<br>10.56 | -<br>0.00 | -<br>0.00  | 4.18      | 0.602 | มาก   |
| ท่านคิดว่าท่านจะไม่ทำตามใจตนเองหากท่านรู้สึกว่าการกระทำนั้นอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือผู้อื่น | 48<br>26.67      | 106<br>58.89 | 25<br>13.89 | 1<br>0.56 | -<br>0.00  | 4.12      | 0.645 | มาก   |

ตารางที่ 17 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (ต่อ)

| ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร                                                                                                                                    | ระดับความคิดเห็น |              |             |           |            | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|-------------|-----------|------------|-----------|-------|-------|
|                                                                                                                                                                     | มากที่สุด        | มาก          | ปานกลาง     | น้อย      | น้อยที่สุด |           |       |       |
| ท่านคิดว่าท่านจะรายงานความผิดพลาดของตนเองต่อองค์กรอย่างเปิดเผย เพราะท่านเชื่อว่าท่านจะได้รับสิ่งที่เป็นประโยชน์หรือคำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขงานของท่านให้ดีขึ้น | 38<br>21.11      | 106<br>58.89 | 33<br>18.33 | 2<br>1.11 | 1<br>0.56  | 3.99      | 0.701 | มาก   |
| ท่านคิดว่าท่านจะดักเตือนเพื่อนร่วมงานของท่านให้ระมัดระวังถึงความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงาน                                                                     | 39<br>21.67      | 99<br>55.00  | 39<br>21.67 | 3<br>1.67 | -<br>0.00  | 3.97      | 0.708 | มาก   |
| รวม                                                                                                                                                                 |                  |              |             |           |            | 4.06      | 0.515 | มาก   |

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 17 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D.= 0.515)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบ อันดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าท่านจะช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระหน้าที่งานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.= 0.602) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าท่านจะไม่ทำตามใจตนเองหากท่านรู้สึกว่าการกระทำนั้นอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.= 0.645) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าท่านจะรายงานความผิดพลาดของตนเองต่อองค์กรอย่างเปิดเผย เพราะท่านเชื่อว่าท่านจะได้รับสิ่งที่เป็นประโยชน์หรือคำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขงานของท่านให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.= 0.701) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 4 คือ ท่านคิดว่าท่านจะดักเตือนเพื่อนร่วมงานของท่านให้ระมัดระวังถึงความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D.= 0.708) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 18 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน

| ด้านการใช้ความเพียร<br>และมานะอดทน                                                                                    | ระดับความคิดเห็น |              |             |            |                | $\bar{X}$ | S.D.  | แปล<br>ผล   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|-------------|------------|----------------|-----------|-------|-------------|
|                                                                                                                       | มากที่สุด        | มาก          | ปาน<br>กลาง | น้อย       | น้อย<br>ที่สุด |           |       |             |
| ท่านคิดว่าแม้จะเป็นงานที่ท่านไม่ถนัด แต่ท่านจะพยายามทำงานให้สำเร็จ โดยที่ไม่ล้มเลิกกลางคัน                            | 49<br>27.22      | 110<br>61.11 | 21<br>11.67 | -<br>0.00  | -<br>0.00      | 4.16      | 0.606 | มาก         |
| ท่านคิดว่าท่านจะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่าน เพราะท่านเชื่อว่า “ความสำเร็จของทีมถือเป็นความสำเร็จของท่านด้วย” | 52<br>28.89      | 105<br>58.33 | 21<br>11.67 | 2<br>1.11  | -<br>0.00      | 4.15      | 0.656 | มาก         |
| ท่านคิดว่าท่านจะทำงานให้เสร็จลุล่วงแม้ว่าท่านต้องทำงานล่วงเวลาก็ตาม                                                   | 50<br>27.78      | 101<br>56.11 | 20<br>11.11 | 8<br>4.44  | 1<br>0.56      | 4.06      | 0.785 | มาก         |
| ท่านคิดว่าเมื่อจำเป็น ท่านจะสละเวลาส่วนตัวในการนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อให้งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเร็วขึ้น       | 26<br>14.44      | 78<br>43.33  | 58<br>32.22 | 12<br>6.67 | 6<br>3.33      | 3.39      | 0.932 | ปาน<br>กลาง |
| รวม                                                                                                                   |                  |              |             |            |                | 3.99      | 0.584 | มาก         |

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 18 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.= 0.584)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าแม้จะเป็นงานที่ท่านไม่ถนัด แต่ท่านจะพยายามทำงานให้สำเร็จ โดยที่ไม่ล้มเลิกกลางคัน มีค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.= 0.606) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าท่านจะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่าน เพราะท่านเชื่อว่า “ความสำเร็จของทีมถือเป็นความสำเร็จของท่านด้วย” มีค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.= 0.656) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าท่านจะทำงานให้เสร็จลุล่วงแม้ว่าท่านต้องทำงานล่วงเวลาก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D.= 0.785) อยู่ในระดับมาก และ

อันดับที่ 4 คือ ท่านคิดว่าเมื่อจำเป็น ท่านจะสละเวลาส่วนตัวในการเดินทางไปทำต่อที่บ้าน เพื่อให้งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D.= 0.932) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 19 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีที่สุด

| ด้านการอุทิศตนเพื่อ<br>ผลงานที่ดีที่สุด                                                                                                         | ระดับความคิดเห็น |              |             |           |                | $\bar{X}$ | S.D.  | แปล<br>ผล |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|-------------|-----------|----------------|-----------|-------|-----------|
|                                                                                                                                                 | มากที่สุด        | มาก          | ปาน<br>กลาง | น้อย      | น้อย<br>ที่สุด |           |       |           |
| ท่านคิดว่าอุปสรรคหรือ<br>ปัญหาที่เข้ามา คือโอกาส<br>อันดีที่ท่านจะนำมาใช้เป็น<br>เครื่องมือในการพัฒนางาน<br>ให้ดีขึ้นและมีคุณค่ามากกว่า<br>เดิม | 47<br>26.11      | 99<br>55.00  | 30<br>16.67 | 3<br>1.67 | 1<br>0.56      | 4.04      | 0.739 | มาก       |
| ท่านคิดว่าท่านจะทุ่มเท<br>ความรู้ความสามารถที่ท่าน<br>มี เพื่อให้องค์กรบรรลุผล<br>สำเร็จ                                                        | 40<br>22.22      | 109<br>60.56 | 27<br>15.00 | 3<br>1.67 | 1<br>0.56      | 4.02      | 0.701 | มาก       |
| ท่านคิดว่าท่านจะทุ่มเท<br>ให้กับการทำงาน เพื่อให้<br>ผลงานของท่านออกมาดี<br>เหนือกว่าที่องค์กรคาดหวัง<br>ไว้                                    | 41<br>22.78      | 100<br>55.56 | 37<br>20.56 | 1<br>0.56 | 1<br>0.56      | 3.99      | 0.713 | มาก       |
| ท่านคิดว่าท่านจะยอมสละ<br>เวลาส่วนตัวและพยายามใช้<br>เวลามุ่งมั่นทำงานเพื่อ<br>ผลประโยชน์ขององค์กร<br>และตัวท่านเอง                             | 25<br>13.89      | 86<br>47.78  | 60<br>33.33 | 5<br>2.78 | 4<br>2.22      | 3.68      | 0.829 | มาก       |
| รวม                                                                                                                                             |                  |              |             |           |                | 3.94      | 0.653 | มาก       |

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 19 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีที่สุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D.= 0.653)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าอุปสรรคหรือปัญหาที่เข้ามา คือโอกาสอันดีที่ท่านจะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานให้ดีขึ้นและมีคุณค่ามากกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.= 0.739) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าท่านจะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่ท่านมี เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D.= 0.701) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าท่านจะทุ่มเทให้กับการทำงาน เพื่อให้ผลงานของท่านออกมาดีเหนือกว่าที่องค์กรคาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.= 0.713) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 4 คือ ท่านคิดว่าท่านจะยอมสละเวลาส่วนตัวและพยายามใช้เวลาว่างมาทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและตัวท่านเอง มีค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.= 0.829) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 20 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก

| ด้านการกล่าวถึงองค์กร<br>ในทางบวก                                                                      | ระดับความคิดเห็น |             |             |            |                | $\bar{X}$ | S.D.  | แปล<br>ผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|-------------|------------|----------------|-----------|-------|-----------|
|                                                                                                        | มากที่สุด        | มาก         | ปาน<br>กลาง | น้อย       | น้อย<br>ที่สุด |           |       |           |
| ท่านคิดว่าท่านจะกล่าวถึงชื่อเสียงและความสำเร็จขององค์กรให้ผู้อื่นฟังด้วยความภาคภูมิใจ                  | 33<br>18.33      | 84<br>46.67 | 53<br>29.44 | 7<br>3.89  | 3<br>1.67      | 3.76      | 0.855 | มาก       |
| ท่านคิดว่าท่านจะบอกกับผู้อื่นว่าองค์กรที่ท่านทำเป็นสถานที่ทำงานที่ทำให้ท่านรู้สึกมีความสุข             | 30<br>16.67      | 79<br>43.89 | 66<br>36.67 | 2<br>1.11  | 3<br>1.67      | 3.73      | 0.811 | มาก       |
| ท่านคิดว่าท่านจะชักชวนหรือชักจูงผู้อื่นให้มาทำงานที่องค์กรที่ท่านทำอยู่                                | 20<br>11.11      | 73<br>40.56 | 69<br>38.33 | 13<br>7.22 | 5<br>2.78      | 3.50      | 0.888 | มาก       |
| ท่านคิดว่าท่านจะโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานของท่านให้เห็นข้อดีขององค์กรเพื่อยับยั้งการตัดสินใจลาออกของพวกเขา | 14<br>7.78       | 79<br>43.89 | 70<br>38.89 | 13<br>7.22 | 4<br>2.22      | 3.48      | 0.829 | มาก       |
| รวม                                                                                                    |                  |             |             |            |                | 3.76      | 0.752 | มาก       |

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 20 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.= 0.752)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าท่านจะกล่าวถึงชื่อเสียงและความสำเร็จขององค์กรให้ผู้อื่นฟังด้วยความภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.= 0.855) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าท่านจะบอกกับผู้อื่นว่าองค์กรที่ท่านทำเป็นสถานที่ทำงานที่ทำให้ท่านรู้สึกมีความสุข มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D.= 0.811) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าท่านจะชักชวนหรือชักจูงผู้อื่นให้มาทำงานที่องค์กรที่ท่านทำอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D.= 0.888) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 4 คือ ท่านคิดว่าท่านจะแนะนำเพื่อนร่วมงานของท่านให้เห็นข้อดีขององค์กรเพื่อยับยั้งการตัดสินใจลาออกของพวกเขา มีค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D.= 0.829) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 21 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ด้านการอยู่กับองค์กร

| ด้านการอยู่กับองค์กร                                                                                       | ระดับความคิดเห็น |             |             |             |            | $\bar{x}$ | S.D.  | แปลผล   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|-------|---------|
|                                                                                                            | มากที่สุด        | มาก         | ปานกลาง     | น้อย        | น้อยที่สุด |           |       |         |
| ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนถึงเกษียณ                                                              | 27<br>15.00      | 50<br>27.78 | 69<br>38.33 | 21<br>11.67 | 13<br>7.22 | 3.32      | 1.091 | ปานกลาง |
| ท่านคิดว่าหากองค์กรมีนโยบายในการจ้างพนักงานที่เกษียณ เมื่อท่านเกษียณไปแล้วท่านยังอยากที่จะทำองค์กรนี้ต่อไป | 23<br>12.78      | 46<br>25.56 | 73<br>40.56 | 22<br>12.22 | 16<br>8.89 | 3.21      | 1.098 | ปานกลาง |
| ท่านคิดว่าสามารถทำงานที่แผนกใดก็ได้ ครอบคลุมได้ทั้งอยู่ในองค์กรนี้                                         | 12<br>6.67       | 61<br>33.89 | 69<br>38.33 | 28<br>15.56 | 10<br>5.56 | 3.21      | 0.973 | ปานกลาง |
| ท่านคิดว่าท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กร ถึงแม้ท่านได้รับการชักชวนหรือได้รับการแนะนำจากบริษัทอื่น              | 19<br>10.56      | 37<br>20.56 | 78<br>43.33 | 31<br>17.22 | 15<br>8.33 | 3.08      | 1.065 | ปานกลาง |
| รวม                                                                                                        |                  |             |             |             |            | 3.20      | 0.906 | ปานกลาง |

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 21 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ด้านการอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 (S.D.= 0.906)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนถึงเกษียณ มีค่าเฉลี่ย 3.32 (S.D.= 1.091) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าหากองค์กรมีนโยบายในการจ้างพนักงานที่เกษียณ เมื่อท่านเกษียณไปแล้วท่านยังอยากที่จะทำองค์กรนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D.= 1.098) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าสามารถทำงานที่แผนกใดก็ได้ ตราบใดที่ยังอยู่ในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D.= 0.973) อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับที่ 4 คือ ท่านคิดว่าท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กร ถึงแม้ท่านได้รับการชักชวนหรือได้รับการแนะนำจากบริษัทอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.08 (S.D.= 1.065) อยู่ในระดับปานกลาง

#### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยสถิติที่ทดสอบ ใช้การวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) ในด้านเพศ ส่วนด้านอายุ, อายุงาน, รายได้ และตำแหน่งงาน ใช้สถิติทดสอบ การวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA)

##### สมมติฐานข้อที่ 1.1

$H_0$  : เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของเพศชายและเพศหญิง

| ความพึงพอใจในงาน                         | เพศ  | N   | $\bar{X}$ | S.D.  | t     | Sig.<br>(2-tailed) |
|------------------------------------------|------|-----|-----------|-------|-------|--------------------|
| ด้านลักษณะงาน                            | ชาย  | 55  | 3.79      | 0.668 | 1.960 | 0.052              |
|                                          | หญิง | 125 | 3.59      | 0.627 |       |                    |
| ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า | ชาย  | 55  | 3.46      | 0.838 | 0.925 | 0.356              |
|                                          | หญิง | 125 | 3.35      | 0.763 |       |                    |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน         | ชาย  | 55  | 4.15      | 0.577 | -     | 0.621              |
|                                          | หญิง | 125 | 4.19      | 0.583 |       |                    |

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของเพศชายและเพศหญิง (ต่อ)

| ความพึงพอใจในงาน          | เพศ  | N   | $\bar{X}$ | S.D.  | t     | Sig. (2-tailed) |
|---------------------------|------|-----|-----------|-------|-------|-----------------|
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ชาย  | 55  | 4.13      | 0.643 | 0.435 | 0.664           |
|                           | หญิง | 125 | 4.08      | 0.602 |       |                 |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | ชาย  | 55  | 3.85      | 0.787 | 1.068 | 0.287           |
|                           | หญิง | 125 | 3.72      | 0.736 |       |                 |

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า

เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.052 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.356 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.621 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.664 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.287 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

### สมมติฐานข้อที่ 1.2

$H_0$  : อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อความพึงพอใจในงาน

| ความพึงพอใจในงาน | อายุ             | N  | $\bar{X}$ | S.D.  | F     | Sig. (2-tailed) |
|------------------|------------------|----|-----------|-------|-------|-----------------|
| ด้านลักษณะงาน    | 1. ไม่เกิน 25 ปี | 9  | 3.25      | 0.545 | 7.587 | 0.000**         |
|                  | 2. 25-35 ปี      | 92 | 3.52      | 0.597 |       |                 |
|                  | 3. 36-45 ปี      | 54 | 3.72      | 0.625 |       |                 |
|                  | 4. 46 ปีขึ้นไป   | 25 | 4.11      | 0.658 |       |                 |

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อความพึงพอใจในงาน (ต่อ)

| ความพึงพอใจในงาน                             | อายุ             | N  | $\bar{X}$ | S.D.  | F     | Sig.<br>(2-tailed) |
|----------------------------------------------|------------------|----|-----------|-------|-------|--------------------|
| ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง<br>งานและความก้าวหน้า | 1. ไม่เกิน 25 ปี | 9  | 3.19      | 0.622 | 2.147 | 0.096              |
|                                              | 2. 25-35 ปี      | 92 | 3.32      | 0.732 |       |                    |
|                                              | 3. 36-45 ปี      | 54 | 3.35      | 0.820 |       |                    |
|                                              | 4. 46 ปีขึ้นไป   | 25 | 3.74      | 0.891 |       |                    |
| ด้านความสัมพันธ์กับ<br>เพื่อนร่วมงาน         | 1. ไม่เกิน 25 ปี | 9  | 3.81      | 0.635 | 1.416 | 0.240              |
|                                              | 2. 25-35 ปี      | 92 | 4.20      | 0.527 |       |                    |
|                                              | 3. 36-45 ปี      | 54 | 4.17      | 0.620 |       |                    |
|                                              | 4. 46 ปีขึ้นไป   | 25 | 4.25      | 0.641 |       |                    |
| ด้านสภาพแวดล้อมใน<br>การทำงาน                | 1. ไม่เกิน 25 ปี | 9  | 4.14      | 0.574 | 1.494 | 0.218              |
|                                              | 2. 25-35 ปี      | 92 | 4.03      | 0.645 |       |                    |
|                                              | 3. 36-45 ปี      | 54 | 4.10      | 0.580 |       |                    |
|                                              | 4. 46 ปีขึ้นไป   | 25 | 4.32      | 0.557 |       |                    |
| ด้านค่าตอบแทนและ<br>สวัสดิการ                | 1. ไม่เกิน 25 ปี | 9  | 3.78      | 0.618 | 2.924 | 0.035*             |
|                                              | 2. 25-35 ปี      | 92 | 3.71      | 0.734 |       |                    |
|                                              | 3. 36-45 ปี      | 54 | 3.66      | 0.742 |       |                    |
|                                              | 4. 46 ปีขึ้นไป   | 25 | 4.16      | 0.797 |       |                    |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อความพึงพอใจในงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า

อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงสรุปได้ว่า มีอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุที่มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.096 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.240 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.218 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.035 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงสรุปได้ว่า มีอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุที่มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุและความพึงพอใจในงาน

| ความพึงพอใจในงาน          | อายุ          | 25-35 ปี          | 36-45 ปี           | 46 ปีขึ้นไป         |
|---------------------------|---------------|-------------------|--------------------|---------------------|
| ด้านลักษณะงาน             | ไม่เกิน 25 ปี | -0.272<br>(0.205) | -0.472<br>(0.033*) | -0.860<br>(0.000**) |
|                           | 25-35 ปี      |                   | -0.200<br>(0.058)  | -0.588<br>(0.000**) |
|                           | 36-45 ปี      |                   |                    | -0.388<br>(0.010**) |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | ไม่เกิน 25 ปี | 0.069<br>(0.791)  | 0.120<br>(0.652)   | -0.382<br>(0.186)   |
|                           | 25-35 ปี      |                   | 0.052<br>(0.684)   | -0.451<br>(0.008**) |
|                           | 36-45 ปี      |                   |                    | -0.503<br>(0.006**) |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุและความพึงพอใจในงาน มีดังนี้

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน กลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานน้อยกว่ากลุ่มอายุ 36-45 ปี และมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานน้อยกว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.472 และ -0.860 ตามลำดับ และกลุ่มอายุ 25-35 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานน้อยกว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.588 และกลุ่มอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานน้อยกว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.388

ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มอายุ 25-35 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.451 และกลุ่มอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.503

### สมมติฐานข้อที่ 1.3

$H_0$  : อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน

| ความพึงพอใจในงาน                             | อายุงาน         | N  | $\bar{X}$ | S.D.  | F     | Sig.<br>(2-tailed) |
|----------------------------------------------|-----------------|----|-----------|-------|-------|--------------------|
| ด้านลักษณะงาน                                | 1. ต่ำกว่า 5 ปี | 90 | 3.52      | 0.640 | 4.262 | 0.003**            |
|                                              | 2. 6-10 ปี      | 49 | 3.64      | 0.593 |       |                    |
|                                              | 3. 11-15 ปี     | 22 | 3.95      | 0.606 |       |                    |
|                                              | 4. 16-20 ปี     | 9  | 3.67      | 0.484 |       |                    |
|                                              | 5. 21 ปีขึ้นไป  | 10 | 4.20      | 0.743 |       |                    |
| ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง<br>งานและความก้าวหน้า | 1. ต่ำกว่า 5 ปี | 90 | 3.40      | 0.707 | 0.343 | 0.849              |
|                                              | 2. 6-10 ปี      | 49 | 3.28      | 0.877 |       |                    |
|                                              | 3. 11-15 ปี     | 22 | 3.49      | 0.857 |       |                    |
|                                              | 4. 16-20 ปี     | 9  | 3.47      | 0.605 |       |                    |
|                                              | 5. 21 ปีขึ้นไป  | 10 | 3.40      | 1.049 |       |                    |
| ด้านความสัมพันธ์กับ<br>เพื่อนร่วมงาน         | 1. ต่ำกว่า 5 ปี | 90 | 4.19      | 0.575 | 1.043 | 0.387              |
|                                              | 2. 6-10 ปี      | 49 | 4.06      | 0.594 |       |                    |
|                                              | 3. 11-15 ปี     | 22 | 4.33      | 0.525 |       |                    |
|                                              | 4. 16-20 ปี     | 9  | 4.17      | 0.599 |       |                    |
|                                              | 5. 21 ปีขึ้นไป  | 10 | 4.33      | 0.646 |       |                    |
| ด้านสภาพแวดล้อมใน<br>การทำงาน                | 1. ต่ำกว่า 5 ปี | 90 | 4.10      | 0.660 | 1.986 | 0.099              |
|                                              | 2. 6-10 ปี      | 49 | 3.95      | 0.559 |       |                    |
|                                              | 3. 11-15 ปี     | 22 | 4.39      | 0.510 |       |                    |
|                                              | 4. 16-20 ปี     | 9  | 4.11      | 0.356 |       |                    |
|                                              | 5. 21 ปีขึ้นไป  | 10 | 4.13      | 0.690 |       |                    |
| ด้านค่าตอบแทนและ<br>สวัสดิการ                | 1. ต่ำกว่า 5 ปี | 90 | 3.82      | 0.724 | 0.542 | 0.705              |
|                                              | 2. 6-10 ปี      | 49 | 3.66      | 0.661 |       |                    |
|                                              | 3. 11-15 ปี     | 22 | 3.76      | 0.977 |       |                    |
|                                              | 4. 16-20 ปี     | 9  | 3.58      | 0.625 |       |                    |
|                                              | 5. 21 ปีขึ้นไป  | 10 | 3.88      | 1.016 |       |                    |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า

อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.003 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงสรุปได้ว่า มีอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุงานที่มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.849 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.387 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.099 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.705 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานและความพึงพอใจในงาน

| ความพึงพอใจในงาน | อายุงาน      | 6-10 ปี           | 11-15 ปี            | 16-20 ปี          | 21 ปีขึ้นไป         |
|------------------|--------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| ด้านลักษณะงาน    | ต่ำกว่า 5 ปี | -0.118<br>(0.286) | -0.435<br>(0.004**) | -0.147<br>(0.500) | -0.681<br>(0.001**) |
|                  | 6-10 ปี      |                   | -0.317<br>(0.049*)  | -0.029<br>(0.898) | -0.562<br>(0.010**) |
|                  | 11-15 ปี     |                   |                     | 0.228<br>(0.244)  | -0.245<br>(0.303)   |
|                  | 16-20 ปี     |                   |                     |                   | -0.533<br>(0.064)   |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานและความพึงพอใจในงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน กลุ่มอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15 ปี และมีความพึงพอใจในลักษณะงานน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.435 และ -0.681 ตามลำดับ

และกลุ่มอายุงาน 6-10 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานน้อยกว่า กลุ่มอายุงาน 11-15 ปี และมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.317 และ -0.562 ตามลำดับ

#### สมมติฐานข้อที่ 1.4

$H_0$  : รายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีต่อความพึงพอใจในงาน

| ความพึงพอใจในงาน                             | รายได้               | N  | $\bar{X}$ | S.D.  | F     | Sig.<br>(2-tailed) |
|----------------------------------------------|----------------------|----|-----------|-------|-------|--------------------|
| ด้านลักษณะงาน                                | 2. 15,000-30,000 บาท | 62 | 3.47      | 0.584 | 6.941 | 0.000**            |
|                                              | 3. 30,001-45,000 บาท | 57 | 3.58      | 0.575 |       |                    |
|                                              | 4. 45,001-60,000 บาท | 36 | 3.76      | 0.652 |       |                    |
|                                              | 5. 60,001 บาทขึ้นไป  | 25 | 4.10      | 0.718 |       |                    |
| ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง<br>งานและความก้าวหน้า | 2. 15,000-30,000 บาท | 62 | 3.23      | 0.756 | 3.045 | 0.030*             |
|                                              | 3. 30,001-45,000 บาท | 57 | 3.44      | 0.650 |       |                    |
|                                              | 4. 45,001-60,000 บาท | 36 | 3.28      | 0.831 |       |                    |
|                                              | 5. 60,001 บาทขึ้นไป  | 25 | 3.76      | 0.967 |       |                    |
| ด้านความสัมพันธ์กับ<br>เพื่อนร่วมงาน         | 2. 15,000-30,000 บาท | 62 | 4.20      | 0.560 | 0.116 | 0.951              |
|                                              | 3. 30,001-45,000 บาท | 57 | 4.19      | 0.564 |       |                    |
|                                              | 4. 45,001-60,000 บาท | 36 | 4.17      | 0.630 |       |                    |
|                                              | 5. 60,001 บาทขึ้นไป  | 25 | 4.12      | 0.621 |       |                    |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการ<br>ทำงาน                | 2. 15,000-30,000 บาท | 62 | 4.12      | 0.622 | 1.013 | 0.388              |
|                                              | 3. 30,001-45,000 บาท | 57 | 4.03      | 0.646 |       |                    |
|                                              | 4. 45,001-60,000 บาท | 36 | 4.04      | 0.614 |       |                    |
|                                              | 5. 60,001 บาทขึ้นไป  | 25 | 4.27      | 0.505 |       |                    |
| ด้านค่าตอบแทนและ<br>สวัสดิการ                | 2. 15,000-30,000 บาท | 62 | 3.78      | 0.728 | 1.320 | 0.270              |
|                                              | 3. 30,001-45,000 บาท | 57 | 3.68      | 0.686 |       |                    |
|                                              | 4. 45,001-60,000 บาท | 36 | 3.67      | 0.772 |       |                    |
|                                              | 5. 60,001 บาทขึ้นไป  | 25 | 4.01      | 0.903 |       |                    |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีต่อความพึงพอใจในงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า

รายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงสรุปได้ว่า มีอย่างน้อย 2 กลุ่มรายได้ที่มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้าแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.030 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงสรุปได้ว่า มีอย่างน้อย 2 กลุ่มรายได้ที่มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้าแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.951 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

รายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.388 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

รายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.270 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้และความพึงพอใจในงาน

| ความพึงพอใจ<br>ในงาน                             | รายได้            | 30,001-45,000<br>บาท | 45,001-60,000<br>บาท | 60,001 บาท<br>ขึ้นไป |
|--------------------------------------------------|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| ด้านลักษณะงาน                                    | 15,000-30,000 บาท | -0.111<br>(0.326)    | -0.296<br>(0.023*)   | -0.632<br>(0.000**)  |
|                                                  | 30,001-45,000 บาท |                      | -0.185<br>(0.160)    | -0.521<br>(0.001**)  |
|                                                  | 45,001-60,000 บาท |                      |                      | -0.336<br>(0.037*)   |
| ด้านโอกาสเลื่อน<br>ตำแหน่งงานและ<br>ความก้าวหน้า | 15,000-30,000 บาท | -0.205<br>(0.151)    | -0.051<br>(0.754)    | -0.526<br>(0.005**)  |
|                                                  | 30,001-45,000 บาท |                      | 0.154<br>(0.351)     | -0.321<br>(0.085)    |
|                                                  | 45,001-60,000 บาท |                      |                      | -0.475<br>(0.019*)   |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้และความพึงพอใจในงาน มีดังนี้

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน กลุ่มรายได้ 15,000-30,000 บาท มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานน้อยกว่ากลุ่มรายได้ 45,001-60,000 บาท และมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานน้อยกว่ากลุ่ม 60,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.296 และ -0.632 ตามลำดับ และกลุ่มรายได้ 30,001-45,000 บาท มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานน้อยกว่ากลุ่มรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.521 และกลุ่มรายได้ 45,001-60,000 บาท มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานน้อยกว่ากลุ่มรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.336

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า กลุ่มรายได้ 15,000-30,000 บาท มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้าน้อยกว่ากลุ่มรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.526 และกลุ่มรายได้ 45,001-60,000 บาท มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้าน้อยกว่ากลุ่มรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.475

#### สมมติฐานข้อที่ 1.5

$H_0$  : ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน

| ความพึงพอใจในงาน                         | ตำแหน่งงาน               | N   | $\bar{X}$ | S.D.  | F     | Sig.<br>(2-tailed) |
|------------------------------------------|--------------------------|-----|-----------|-------|-------|--------------------|
| ด้านลักษณะงาน                            | 1. ระดับพนักงาน          | 131 | 3.52      | 0.601 | 9.781 | 0.000**            |
|                                          | 2. หัวหน้างาน            | 35  | 3.87      | 0.637 |       |                    |
|                                          | 3. ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ | 12  | 4.21      | 0.520 |       |                    |
|                                          | 4. ผู้บริหาร/กรรมการ     | 2   | 4.88      | 0.177 |       |                    |
|                                          | ผู้จัดการ                |     |           |       |       |                    |
| ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า | 1. ระดับพนักงาน          | 131 | 3.30      | 0.702 | 3.714 | 0.013*             |
|                                          | 2. หัวหน้างาน            | 35  | 3.56      | 0.967 |       |                    |
|                                          | 3. ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ | 12  | 3.48      | 0.856 |       |                    |
|                                          | 4. ผู้บริหาร/กรรมการ     | 2   | 4.88      | 0.177 |       |                    |
|                                          | ผู้จัดการ                |     |           |       |       |                    |

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน (ต่อ)

| ความพึงพอใจในงาน                 | ตำแหน่งงาน                    | N   | $\bar{X}$ | S.D.  | F     | Sig.<br>(2-tailed) |
|----------------------------------|-------------------------------|-----|-----------|-------|-------|--------------------|
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 1. ระดับพนักงาน               | 131 | 4.16      | 0.579 | 1.360 | 0.257              |
|                                  | 2. หัวหน้างาน                 | 35  | 4.25      | 0.536 |       |                    |
|                                  | 3. ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ      | 12  | 4.06      | 0.700 |       |                    |
|                                  | 4. ผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ | 2   | 4.88      | 0.177 |       |                    |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน        | 1. ระดับพนักงาน               | 131 | 4.04      | 0.622 | 1.886 | 0.134              |
|                                  | 2. หัวหน้างาน                 | 35  | 4.22      | 0.581 |       |                    |
|                                  | 3. ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ      | 12  | 4.25      | 0.564 |       |                    |
|                                  | 4. ผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ | 2   | 4.75      | 0.354 |       |                    |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ        | 1. ระดับพนักงาน               | 131 | 3.68      | 0.728 | 3.407 | 0.019*             |
|                                  | 2. หัวหน้างาน                 | 35  | 3.98      | 0.723 |       |                    |
|                                  | 3. ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ      | 12  | 3.77      | 0.907 |       |                    |
|                                  | 4. ผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ | 2   | 5.00      | 0.000 |       |                    |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงสรุปได้ว่า มีอย่างน้อย 2 กลุ่มตำแหน่งงานที่มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้าแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.013 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงสรุปได้ว่า มีอย่างน้อย 2 กลุ่มตำแหน่งงานที่มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้าแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.257 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.134 ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.019 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงสรุปได้ว่า มีอย่างน้อย 2 กลุ่มตำแหน่งงานที่มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานและความพึงพอใจในงาน

| ความพึงพอใจ<br>ในงาน                             | ตำแหน่งงาน            | หัวหน้างาน          | ผู้จัดการ/<br>ผู้อำนวยการ | ผู้บริหาร/<br>กรรมการผู้จัดการ |
|--------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------------|--------------------------------|
| ด้านลักษณะงาน                                    | ระดับพนักงาน          | -0.350<br>(0.003**) | -0.687<br>(0.000**)       | -1.354<br>(0.002**)            |
|                                                  | หัวหน้างาน            |                     | -0.337<br>(0.096)         | -1.004<br>(0.023*)             |
|                                                  | ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ |                     |                           | -0.667<br>(0.149)              |
| ด้านโอกาสเลื่อน<br>ตำแหน่งงานและ<br>ความก้าวหน้า | ระดับพนักงาน          | -0.263<br>(0.074)   | -0.178<br>(0.445)         | -1.573<br>(0.005**)            |
|                                                  | หัวหน้างาน            |                     | 0.085<br>(0.741)          | -1.311<br>(0.020*)             |
|                                                  | ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ |                     |                           | -1.396<br>(0.018*)             |
| ด้านค่าตอบแทน<br>และสวัสดิการ                    | ระดับพนักงาน          | -0.297<br>(0.036*)  | -0.090<br>(0.688)         | -1.319<br>(0.013*)             |
|                                                  | หัวหน้างาน            |                     | 0.208<br>(0.401)          | -1.021<br>(0.058)              |
|                                                  | ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ |                     |                           | -1.230<br>(0.030*)             |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานและความพึงพอใจในงาน มีดังนี้

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ตำแหน่งงานระดับพนักงาน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานน้อยกว่าระดับหัวหน้างาน, มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานน้อยกว่าระดับผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ และมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานน้อยกว่าระดับ

ผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.350, -0.687 และ -1.354 ตามลำดับ และระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานน้อยกว่าผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.004

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า ตำแหน่งงานระดับพนักงาน มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้าน้อยกว่าระดับผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.573 และระดับหัวหน้างาน มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้าน้อยกว่าระดับผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.311 และระดับผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้าน้อยกว่าระดับผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.396

ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตำแหน่งงานระดับพนักงาน มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่าระดับหัวหน้า และมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่าระดับผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.297 และ -1.319 ตามลำดับ และระดับผู้จัดการ/ผู้อำนวยการมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่าระดับผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.230

### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยสถิติที่ทดสอบใช้การวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) ในด้านเพศ ส่วนด้านอายุ, อายุงาน, รายได้ และตำแหน่งงาน ใช้สถิติทดสอบ การวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA)

#### สมมติฐานข้อที่ 2.1

$H_0$  : เพศแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานของเพศชายและเพศหญิง

| เพศ  | N   | $\bar{X}$ | S.D.  | t     | Sig. (2-tailed) |
|------|-----|-----------|-------|-------|-----------------|
| ชาย  | 55  | 3.86      | 0.574 | 1.635 | 0.104           |
| หญิง | 125 | 3.72      | 0.546 |       |                 |

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า เพศแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.104 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

#### สมมติฐานข้อที่ 2.2

$H_0$  : อายุแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

| อายุ          | N  | $\bar{X}$ | S.D.  | F      | Sig. (2-tailed) |
|---------------|----|-----------|-------|--------|-----------------|
| ไม่เกิน 25 ปี | 9  | 3.32      | 0.717 | 10.506 | 0.000**         |
| 25-35 ปี      | 92 | 3.65      | 0.522 |        |                 |
| 36-45 ปี      | 54 | 3.81      | 0.481 |        |                 |
| 46 ปีขึ้นไป   | 25 | 4.23      | 0.501 |        |                 |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า อายุแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน มี

ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงสรุปได้ว่า มีอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุที่มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุและความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

|                                                | อายุ          | 25-35 ปี          | 36-45 ปี            | 46 ปีขึ้นไป         |
|------------------------------------------------|---------------|-------------------|---------------------|---------------------|
| ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน | ไม่เกิน 25 ปี | -0.326<br>(0.073) | -0.491<br>(0.009**) | -0.904<br>(0.000**) |
|                                                | 25-35 ปี      |                   | -0.165<br>(0.065)   | -0.578<br>(0.000**) |
|                                                | 36-45 ปี      |                   |                     | -0.413<br>(0.001**) |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุและความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน พบว่า กลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานน้อยกว่ากลุ่มอายุ 36-45 ปี และมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานน้อยกว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.491 และ -0.904 ตามลำดับ และกลุ่มอายุ 25-35 ปี มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานน้อยกว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.578 และกลุ่มอายุ 36-45 ปี มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานน้อยกว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.413

### สมมติฐานข้อที่ 2.3

$H_0$  : อายุงานแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุงานแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

| อายุงาน      | N  | $\bar{X}$ | S.D.  | F     | Sig. (2-tailed) |
|--------------|----|-----------|-------|-------|-----------------|
| ต่ำกว่า 5 ปี | 90 | 3.67      | 0.560 | 5.188 | 0.001**         |
| 6-10 ปี      | 49 | 3.66      | 0.524 |       |                 |
| 11-15 ปี     | 22 | 4.02      | 0.537 |       |                 |
| 16-20 ปี     | 9  | 4.02      | 0.385 |       |                 |
| 21 ปีขึ้นไป  | 10 | 4.28      | 0.390 |       |                 |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า อายุงานแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่า 0.001 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงสรุปได้ว่า มีอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุงานที่มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานและความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

|                                                | อายุงาน      | 6-10 ปี          | 11-15 ปี            | 16-20 ปี          | 21 ปีขึ้นไป         |
|------------------------------------------------|--------------|------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน | ต่ำกว่า 5 ปี | 0.007<br>(0.943) | -0.346<br>(0.007**) | -0.352<br>(0.060) | -0.605<br>(0.001**) |
|                                                | 6-10 ปี      |                  | -0.353<br>(0.011*)  | -0.359<br>(0.065) | -0.612<br>(0.001**) |
|                                                | 11-15 ปี     |                  |                     | -0.006<br>(0.976) | -0.259<br>(0.204)   |
|                                                | 16-20 ปี     |                  |                     |                   | -0.253<br>(0.304)   |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานและความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน พบว่า กลุ่มอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15 ปี และมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.346 และ -0.605 ตามลำดับ และกลุ่มอายุงาน 6-10 ปี มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15 ปี และมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.353 และ -0.612 ตามลำดับ

#### สมมติฐานข้อที่ 2.4

$H_0$  : รายได้แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

| รายได้            | N  | $\bar{X}$ | S.D.  | F     | Sig. (2-tailed) |
|-------------------|----|-----------|-------|-------|-----------------|
| 15,000-30,000 บาท | 62 | 3.60      | 0.589 | 6.522 | 0.000**         |
| 30,001-45,000 บาท | 57 | 3.69      | 0.444 |       |                 |
| 45,001-60,000 บาท | 36 | 3.89      | 0.458 |       |                 |
| 60,001 บาทขึ้นไป  | 25 | 4.12      | 0.662 |       |                 |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า รายได้แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่า 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงสรุปได้ว่า มีอย่างน้อย 2 กลุ่มรายได้ที่มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้และความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

|                                                | รายได้            | 30,001-45,000 บาท | 45,001-60,000 บาท   | 60,001 บาทขึ้นไป    |
|------------------------------------------------|-------------------|-------------------|---------------------|---------------------|
| ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน | 15,000-30,000 บาท | -0.088<br>(0.369) | -0.290<br>(0.010**) | -0.511<br>(0.000**) |
|                                                | 30,001-45,000 บาท |                   | -0.201<br>(0.078)   | -0.423<br>(0.001**) |
|                                                | 45,001-60,000 บาท |                   |                     | -0.222<br>(0.112)   |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้และความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน พบว่า กลุ่มรายได้ 15,000-30,000 บาท มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานน้อยกว่ากลุ่มรายได้ 45,001-60,000 บาท และมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานน้อยกว่ากลุ่มรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.290 และ -0.511 ตามลำดับ และกลุ่มรายได้ 30,001-45,000 บาท มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานน้อยกว่ากลุ่มรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.423

#### สมมติฐานข้อที่ 2.5

$H_0$  : ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

| ตำแหน่งงาน                 | N   | $\bar{X}$ | S.D.  | F      | Sig. (2-tailed) |
|----------------------------|-----|-----------|-------|--------|-----------------|
| ระดับพนักงาน               | 131 | 3.63      | 0.518 | 11.634 | 0.000**         |
| หัวหน้างาน                 | 35  | 4.06      | 0.486 |        |                 |
| ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ      | 12  | 4.13      | 0.571 |        |                 |
| ผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ | 2   | 4.80      | 0.000 |        |                 |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่า 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงสรุปได้ว่า มีอย่างน้อย 2 ตำแหน่งงานที่มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานและความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

|                                                            | ตำแหน่งงาน            | หัวหน้างาน          | ผู้จัดการ/<br>ผู้อำนวยการ | ผู้บริหาร/<br>กรรมการผู้จัดการ |
|------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------------|--------------------------------|
| ความมุ่งมั่น<br>ปรารถนาอย่าง<br>แรงกล้าในงาน<br>ของพนักงาน | ระดับพนักงาน          | -0.433<br>(0.000**) | -0.498<br>(0.002**)       | -1.169<br>(0.002**)            |
|                                                            | หัวหน้างาน            |                     | -0.065<br>(0.706)         | -0.736<br>(0.050*)             |
|                                                            | ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ |                     |                           | -0.671<br>(0.089)              |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานและความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน พบว่า ตำแหน่งงานระดับพนักงาน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานน้อยกว่าระดับหัวหน้างาน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานน้อยกว่าระดับผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ และมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานน้อยกว่าระดับผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.433, -0.498 และ -1.169 ตามลำดับ และระดับหัวหน้างาน มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานน้อยกว่าระดับผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.736

### ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งที่ 3

ในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน โดยสถิติที่ทดสอบ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความพึงพอใจในงาน

กับตัวแปรตาม คือความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้วยวิธี Stepwise คือการเลือกตัวแปรโดยคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดและได้ตัวแบบที่ประหยัดที่สุด โดยจะพิจารณาเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการ และในขณะเดียวกันจะพิจารณาตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการ สมควรที่จะถูกเลือกออกจากสมการหรือไม่

#### การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality)

การทดสอบความปกติของข้อมูล Normality สามารถวัดได้จากค่าสถิติ Skewness (SK : การกระจายที่สมมาตร) และค่า Kurtosis (KU : ความสูงของการกระจาย) กริช แรงสูงเนิน (2554 : 101) ได้กล่าวว่าช่วงค่าตัวเลข -3.0 ถึง + 3.0 จะแสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

| ตัวแปร                                         | Mean | Median | Mode | S.D.  | Variance | SK     | KU     |
|------------------------------------------------|------|--------|------|-------|----------|--------|--------|
| ลักษณะงาน                                      | 3.65 | 3.75   | 4.00 | 0.645 | 0.416    | -0.039 | -0.236 |
| โอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า           | 3.38 | 3.25   | 3.00 | 0.786 | 0.618    | -0.394 | 0.464  |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                   | 4.18 | 4.00   | 4.00 | 0.580 | 0.336    | -0.497 | 0.086  |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน                          | 4.10 | 4.00   | 4.00 | 0.614 | 0.377    | -0.717 | 1.714  |
| ค่าตอบแทนและสวัสดิการ                          | 3.76 | 3.75   | 4.00 | 0.752 | 0.566    | -0.297 | 0.056  |
| ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน | 3.76 | 3.73   | 3.60 | 0.558 | 0.311    | 0.081  | -0.383 |

จากตารางที่ 40 ผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลตัวแปร ความพึงพอใจในงาน จำนวน 5 ตัวแปร และตัวแปร ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน จำนวน 1 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 6 ตัวแปร พบว่า การแจกแจงข้อมูลทั้ง 6 ตัวแปร มีการแจกแจงแบบปกติ เนื่องจากมีค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) และความสูงของการกระจาย (Kurtosis) อยู่ในช่วง -3.0 ถึง +3.0 นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าสถิติจากตารางข้างต้นพบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ย (Mean) ใกล้เคียงกับค่ามัธยฐาน (Median) ซึ่งถือว่าการแจกแจงค่อนข้างสมมาตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2556 : 191)

### การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Correlation)

ในการวิเคราะห์สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุต้องตรวจสอบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 จะถือว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กันมากจะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2556 : 93)

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความพึงพอใจในงาน จำนวน 5 ตัวแปร พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity นอกจากนี้ ตัวแปรตามความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 41 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความพึงพอใจในงาน จำนวน 5 ตัวแปร

| ตัวแปร                                         |       | $X_1$   | $X_2$   | $X_3$   | $X_4$   | $X_5$   | Y |
|------------------------------------------------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| ลักษณะงาน                                      | $X_1$ | 1       |         |         |         |         |   |
| โอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า           | $X_2$ | 0.555** | 1       |         |         |         |   |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                   | $X_3$ | 0.461** | 0.296** | 1       |         |         |   |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน                          | $X_4$ | 0.520** | 0.448** | 0.505** | 1       |         |   |
| ค่าตอบแทนและสวัสดิการ                          | $X_5$ | 0.466** | 0.594** | 0.383** | 0.579** | 1       |   |
| ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน | Y     | 0.604** | 0.503** | 0.480** | 0.503** | 0.584** | 1 |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### สมมติฐานข้อที่ 3.1

$H_0$  : ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ( $X_1$ ), ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า ( $X_2$ ), ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ ), ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_4$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $X_5$ ) ไม่สามารถพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานได้

$H_1$  : ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ( $X_1$ ), ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า ( $X_2$ ), ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ ), ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_4$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $X_5$ ) สามารถพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานได้

ตารางที่ 42 การวิเคราะห์ถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจงานด้านลักษณะงาน ( $X_1$ ), ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $X_5$ ) กับ ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

| ตัวแปรพยากรณ์                                                                  | Unstandardized Coefficients |                 | Standardized Coefficients | t     | Sig.    | Collinearity Statistics |       |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------|---------------------------|-------|---------|-------------------------|-------|
|                                                                                | B                           | SE <sub>B</sub> | $\beta$                   |       |         | Tolerance               | VIF   |
| (ค่าคงที่)                                                                     | 0.935                       | 0.233           |                           | 4.011 | 0.000** |                         |       |
| $X_1$                                                                          | 0.310                       | 0.055           | 0.358                     | 5.611 | 0.000** | 0.689                   | 1.451 |
| $X_5$                                                                          | 0.258                       | 0.045           | 0.348                     | 5.677 | 0.000** | 0.747                   | 1.339 |
| $X_3$                                                                          | 0.174                       | 0.059           | 0.181                     | 2.960 | 0.004** | 0.751                   | 1.332 |
| R = 0.712    R <sup>2</sup> = 0.506    SE <sub>est</sub> = 0.395    F = 60.150 |                             |                 |                           |       |         |                         |       |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 42 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของตัวแปรความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน พบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ( $X_1$ ) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $X_5$ ) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 50.6 ( $R^2 = 0.506$ ) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.395 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.712 ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.935 และเมื่อทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถคาดคะเนความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.935 + 0.310(X_1) + 0.258(X_5) + 0.174(X_3)$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.358 (X_1) + 0.348 (X_5) + 0.181 (X_3)$$

ตารางที่ 43 การวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

| ตัวแปรพยากรณ์ |                                                  | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | F       | Sig.    |
|---------------|--------------------------------------------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|---------|---------|
| รูปแบบ 1      | X <sub>1</sub>                                   | 0.604 | 0.365    | 0.361             | 0.446                      | 102.099 | 0.000** |
| รูปแบบ 2      | X <sub>1</sub> , X <sub>5</sub>                  | 0.694 | 0.482    | 0.476             | 0.404                      | 82.241  | 0.000** |
| รูปแบบ 3      | X <sub>1</sub> , X <sub>5</sub> , X <sub>3</sub> | 0.712 | 0.506    | 0.498             | 0.395                      | 60.150  | 0.000** |

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน พบว่า

รูปแบบ 1 ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการอันดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะงาน (X<sub>1</sub>) ซึ่งมีค่า Beta สูงสุดเท่ากับ 0.522<sup>b</sup> ทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 36.5 (R<sup>2</sup> = 0.365) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.446 สามารถพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รูปแบบ 2 เมื่อพิจารณาจากตัวแปรที่เหลือ ตัวแปรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X<sub>5</sub>) มีค่า Beta สูงสุดเท่ากับ 0.387<sup>b</sup> เข้าไปในสมการ ทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 48.2 (R<sup>2</sup> = 0.482) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.404 ลดลงจากเดิม 0.042 นั่นคือ ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน (X<sub>1</sub>) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X<sub>5</sub>) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 48.2 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 11.7

รูปแบบ 3 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่เหลือ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X<sub>3</sub>) มีค่า Beta สูงสุดเท่ากับ 0.181<sup>c</sup> เข้าไปในสมการ ทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 50.6 (R<sup>2</sup> = 0.506) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.395 ลดลงจากเดิม 0.009 นั่นคือ ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน (X<sub>1</sub>) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X<sub>5</sub>) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X<sub>3</sub>) สามารถร่วมกัน

พยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 50.6 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 2.4

เมื่อพิจารณาความแตกต่างในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ( $X_1$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $X_5$ ) เมื่อเข้าสู่สมการ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน



## บทที่ 5

### บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรรณอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มพนักงานในองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 180 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้ คือ

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความมุ่งมั่นปรรณอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรรณอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

#### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรรณอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

##### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 69.44 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 51.11 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 79.44 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีรายได้ระหว่าง 15,001-30,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.44 และมีตำแหน่งงานระดับพนักงาน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 72.78

##### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

จากผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 0.518) สามารถพิจารณารายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D. = 0.580) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการช่วยเหลือกันและกันของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D. = 0.650) รองลงมาคือความไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องทำงานร่วมกัน หรือทำงานแทน มีค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D. = 0.680)

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D. = 0.614) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอและมีการระบายอากาศที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.856) รองลงมาคือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความสะดวก พอเพียงต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.774)

3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.752) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D. = 0.748) รองลงมาคือ เงินโบนัสพิเศษจากองค์กรเมื่อทำหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.858)

4. ด้านลักษณะงาน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 0.645) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.694) รองลงมาคือ มีอิสระในการทำงานภายใต้งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.818)

5. ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.786) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการอบรมพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 0.863) รองลงมาคือ มีการอบรมเพิ่มทักษะเพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.949)

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion)

จากผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.558) สามารถพิจารณารายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.515) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่าจะช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระหน้าทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D. = 0.602) รองลงมาคือ คิดว่าจะไม่ทำตามใจตนเองหากรู้สึกว่าการกระทำนั้นอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.645)

2. ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.584) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่าแม้จะเป็นงานที่ไม่ถนัด แต่จะพยายามทำงานให้สำเร็จ โดยที่ไม่ล้มเลิกกลางคัน มีค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D. = 0.606) รองลงมาคือ คิดว่าจะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพราะเชื่อว่า “ความสำเร็จของทีมถือเป็นความสำเร็จของท่านด้วย” มีค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D. = 0.656)

3. ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.653) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่าอุปสรรคหรือปัญหาที่เข้ามา คือโอกาสอันดีที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานให้ดีขึ้นและมีคุณค่ามากกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.739) รองลงมา คือ คิดว่าจะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มี เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = 0.701)

4. ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.752) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่ากล่าวถึงชื่อเสียงและความสำเร็จขององค์กรให้ผู้อื่นฟังด้วยความภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.855) รองลงมาคือ คิดว่าจะบอกกับผู้อื่นว่าองค์กรที่ทำเป็นสถานที่ทำงานที่ทำให้รู้สึกมีความสุข มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.811)

5. ด้านการอยู่กับองค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 (S.D. = 0.906) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ไปจนถึงเกษียณ มีค่าเฉลี่ย 3.32 (S.D. = 1.091) รองลงมาคือ คิดว่าหากองค์กรมีนโยบายในการจ้างพนักงานที่เกษียณ เมื่อเกษียณไปแล้วยังอยากที่จะทำองค์กรนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D. = 1.098)

#### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

##### 1. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 1.4 รายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ รายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และที่ระดับ 0.05

## 2. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.1 เพศแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศที่ต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 อายุแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อายุ

แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 2.3 อายุงานแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อายุงานแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 2.4 รายได้แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ รายได้แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 3. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุของตัวแปร ( $\beta$ ) = 0.358 , 0.348 และ 0.181 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานได้ร้อยละ 50.6 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ( $SE_{est}$ ) เท่ากับ 0.395 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ (R) เท่ากับ 0.712 โดยนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.935 + 0.310 (\text{ลักษณะงาน}) + 0.258 (\text{ค่าตอบแทนและสวัสดิการ}) + 0.174 (\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.358 (\text{ลักษณะงาน}) + 0.348 (\text{ค่าตอบแทนและสวัสดิการ}) + 0.181 (\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน})$$

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า อายุ อายุงาน รายได้ และตำแหน่งงานมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อายุงานมากกว่า 10 ปี รายได้มากกว่า 60,001 บาท และมีตำแหน่งระดับผู้จัดการ/ผู้อำนวยการขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานมากกว่ากลุ่มอื่น โดยด้านลักษณะงาน เนื่องจากได้รับงานที่มีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ รวมถึงมีอำนาจในการตัดสินใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยและไม่มีประสบการณ์ ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า ตามนโยบายเลื่อนตำแหน่งงานขององค์กรญี่ปุ่น พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรญี่ปุ่นมักจะพิจารณาตามลำดับอาวุโส ดังนั้นโอกาสในการได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการย่อมสูงตามไปด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับอาจารย์ ประจวบเหมาะ (2560) พบว่า ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยพบว่า อายุ อายุงาน รายได้ และตำแหน่งงานมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีอายุงานมากกว่า 10 ปี รายได้มากกว่า 60,001 บาท และมีตำแหน่งระดับผู้จัดการ/ผู้อำนวยการขึ้นไป มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น โดยด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร พนักงานที่ทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรมาอย่างยาวนานจะคำนึงถึงองค์กรโดยการไม่ทำตามใจตนเองหากรู้สึกว่าการกระทำนั้นอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือผู้อื่น ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน พนักงานที่มีอายุหรือมีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีความพยายามในการมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยไม่ล้มเลิกกลางคัน ด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ พนักงานที่มีตำแหน่งระดับสูงจึงต้องทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ หรือทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้มีผลงานเหนือกว่าที่องค์กรคาดหวังไว้ ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก พนักงานที่อยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานานย่อมอยากที่จะบอกแก่ผู้อื่นว่าองค์กรที่ตนทำดี

เพียงใด ด้านการอยู่กับองค์กร เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้มีการส่งสมประสบการณ์การทำงานในองค์กรมานานจึงมีความผูกพันและรักในองค์กรจนอยากที่จะทำงานในองค์กรต่อไปจนถึงวัยเกษียณ สอดคล้องกับอรรถีย์ วงศ์เพชร (2562) พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และธรริกา พงษ์สิทธิกาญญา (2561) พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การเป็นนักบินพาณิชย์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบิน

3. ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน เนื่องจากด้านลักษณะงาน งานที่พนักงานได้รับมีความหลากหลาย ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงานภายใต้ขอบเขตงานที่ได้รับ ในด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า มีการอบรมพัฒนาบุคลากรและอบรมเพื่อเพิ่มทักษะพนักงานให้พนักงานมีโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน และยังสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นๆ ได้ สอดคล้องกับเพอร์บา; และอนันทา (Purba; and Ananta. 2018) พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงาน ชิการ์มี; และคณะ (Zigarmi; et al. 2016a) พบว่า ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานด้านการอยู่กับองค์กร ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยองค์กรด้านความก้าวหน้าในงาน ความเป็นธรรมในการกระจายทรัพยากร ค่าตอบแทน รวมถึงภาระงาน และปัจจัยงานด้านความเป็นอิสระในงาน และความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานด้านการแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความหลากหลายในงานกับความเป็นอิสระในการทำงาน และการรักษา; และจยสนา (Gaatha; and Jyotsna. 2017) พบว่า ทักษะคติในการก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน

### ข้อเสนอแนะงานวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากงานวิจัยมาอธิบายเพื่อให้เกิดข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป โดยข้อเสนอแนะประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี รายได้ไม่เกิน 30,000 บาท และมีตำแหน่งงานระดับพนักงาน เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานด้าน

โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะการที่พนักงานมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในการพิจารณาในการปรับตำแหน่งงาน ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีการกำหนดโอกาสในการก้าวหน้าในงานอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เช่น พิจารณาบทบาทในเรื่องการปรับตำแหน่งของพนักงานให้สูงขึ้นเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จ หรือมีการจัดกิจกรรมอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ นอกเหนือจากขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ด้านลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี รายได้ไม่เกิน 30,000 บาท และมีตำแหน่งงานระดับพนักงาน เป็นกลุ่มที่มีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานด้านการอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะความคิดเห็นที่พนักงานไม่ต้องการทำงานในองค์กรนี้ไปจนถึงเกษียณ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการจะย้ายงานเมื่อมีโอกาส ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีบทบาทในการเสริมสร้างกลยุทธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน เช่น การสร้างบรรยากาศรวมถึงกิจกรรมที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน รวมถึงการทำให้พนักงานรักและมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อองค์กร

3. ด้านความพึงพอใจในงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะความต้องการในการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ ความเป็นธรรมและชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าในการปรับตำแหน่งงานให้สูงขึ้น และส่วนใหญ่ยังมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยเฉพาะงานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถ มีความหลากหลายและท้าทายอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรพิจารณาบทบาทนโยบายในเรื่องของก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจน และควรพิจารณา ร่วมกับการจัดแผนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ของพนักงานให้มีความหลากหลายเพื่อให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านตัวแปรในการวิจัยอันได้แก่ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และลักษณะส่วนบุคคล ดังนั้น อาจจะมีตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานได้ จึงควรทำการศึกษาค้นคว้าบทบาทวรรณกรรมเพื่อหาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม

2. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นกรณีศึกษาความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานในภาพรวมของพนักงานทั้งองค์กรโดยไม่ได้มีการเจาะจงที่กลุ่มพนักงานรุ่นใดรุ่นหนึ่ง ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกควรทำการศึกษาเปรียบเทียบพนักงานในแต่ละรุ่น เช่น Generation X, Y และ Z ซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีทัศนคติ และค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม และถือเป็นกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ที่จะเริ่มเข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต

บรรณานุกรม

TNI

### บรรณานุกรม

- กนกวรรณ มาลาพิเชฐ. (2558). การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท A. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ ฎีปุ่น). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559, กันยายน-ธันวาคม). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยของลงกรณ์ปริทัศน์. 6(3) : 175-183.
- กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (ม.ป.ป.). ความต้องการแรงงาน ปี 2562. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2562, จาก [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia\\_th/7da0c5efb3cd4bcf365b6da02879ce1a.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/7da0c5efb3cd4bcf365b6da02879ce1a.pdf).
- กริช แรงสูงเนิน. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- โกวิทย์ สจิริวัฒนากุล. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน เขตภาคกลางและภาคตะวันออกของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารและการพัฒนาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศทาวุธ สิทธิโชคสกุล. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทร์จิรา ฉัตรวานิช. (2562, กรกฎาคม-สิงหาคม). อิทธิพลของการมอบอำนาจด้านจิตใจ ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานที่มีผลต่อความพอใจในงานและการตั้งใจลาออกของพนักงานบริการในธุรกิจร้านอาหาร. วารสารเวอร์ริเดียน มหาวิทยาลัยศิลปากร. 12(4) : 163-179.
- จุฑาจิตร ประดิษฐ์เจริญ. (2559). บทบาทของอัตลักษณ์องค์การและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2552). ภาคทฤษฎีของความพึงพอใจในการทำงาน (ตอนที่ 1). สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2562, จาก [http://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php?bookID=1333&read=true&count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1333&read=true&count=true).

- โชติรส ดำรงสานติ; และวาสิตา บุญสาธ. (2557, กรกฎาคม-กันยายน). ความสำคัญและแนวคิดการเสริมสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 54(3) : 125-151.
- ชาตสุกิ โทมิโอกะ. (2561). การปรับตัวและคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความสุขของชาวญี่ปุ่นที่เข้ามาทำงานในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจญี่ปุ่น). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ณปภัช นาคเจือทอง. (2553). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสินทรัพย์ไทย. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธเนศ ปทุมานนท์. (2559). โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การพัฒนางานและการจัดสมรรถนะของมนุษย์). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธาริกา พงษ์สิทธิกาญญา. (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบินสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็น นักบินของสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 5(2) : 116-129.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นวรรตน์ สมานคติธรรม. (2559, กันยายน-ธันวาคม). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยซัมมิท มีทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. 15(3) : 113-120.
- นันท์นภัส ชำนาญเพชร. (2557, เมษายน-มิถุนายน). ปัจจัยความภักดีของพนักงานที่มีต่อธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน). วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ. 4(2) : 59-82.
- นิตยา บ้านโก้. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยน์หาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญชัย วิรัชย์. (2562, มกราคม-มิถุนายน). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าลาว. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 12(1) : 40-62.

พงศ์ศรัณย์ พลศรีเลิศ. (2559, กุมภาพันธ์-พฤษภาคม). ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 2(1) : 56-67.

พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : แฮสส์ ออฟ เคอร์มีสท์.

ภาวินี บุญสมศรี. (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัดในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. 11(2) : 49-70.

รัตนภรณ์ ศรีแก้วดารา. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร : พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ประจำปี พ.ศ. 2561. วารสารธรรมศาสตร์. 38(1) : 99-121.

วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.

วิภาพร อุปถัมชาติ. (2558). ความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจครอบครัวขนาดใหญ่ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องดื่ม. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิวรรณดา วันชัยจิระบุญ. (2557). พฤติกรรมการติดตามข่าวสารผ่านทวิตเตอร์ออนไลน์ ออฟฟิเชียล แอดเคานต์ ของผู้ใช้บริการทวิตเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัท วีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด.

ศุภชัย เหมือนโพธิ์. (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 10(2) : 95-109.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). **สรุปผลที่สำคัญการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2560**. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2562, จาก [http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/%e0%b8%94%e0%b9%89%e0%b8%e0%b8%b2%e0%b8%81%e0%b8%a3/2560/Sum\\_work60.pdf](http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/%e0%b8%94%e0%b9%89%e0%b8%e0%b8%b2%e0%b8%81%e0%b8%a3/2560/Sum_work60.pdf).

----- (2562). **สรุปผลที่สำคัญการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2561**. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2562, จาก [http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/%e0%b8%94%e0%b9%89%e0%b8%b2%e0%b8%99%e0%b8%aa%e0%b8%b1%e0%b8%b3%e0%b8%84%e0%b8%b1%e0%b8%8d\\_2561.pdf](http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/%e0%b8%94%e0%b9%89%e0%b8%b2%e0%b8%99%e0%b8%aa%e0%b8%b1%e0%b8%b3%e0%b8%84%e0%b8%b1%e0%b8%8d_2561.pdf).

สุวิมล สกุลมนตรีย์ชัย. (2560). **อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ ญี่ปุ่น). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

อรัญญ์ วงศ์เพชร. (2562, พฤษภาคม-สิงหาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์**. 6(2) : 152-166.

อลิส ชูลิขิต. (2557). **กรณีศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและการอยู่ต่อในองค์กรของวิศวกรฝ่ายผลิตของบริษัท ตัวอย่าง จำกัด**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

อาจารย์ ประจวบเหมาะ. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง. **วารสารเกษมบัณฑิต**. 18(2) : 31-36.

Cronbach. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5<sup>th</sup> ed. New York : Harper Collins Publishers.

Gaatha; and Jyotsna. (2017). Mediator Analysis of Passion for Work in Indian Millennials Relationship Between Protean Career Attitude and Proactive Work Behavior. **Career Development International**. 22(1) : 50-69.

Herzberg; et al. (1959). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley & Sons, Inc.

Mathis; and Jackson. (2008). **Human Resource Management**. 12<sup>th</sup> ed. Ohio : Thomson South-Western.

Purba; and Ananta. (2018). The Effects of Work Passion, Work Engagement and Job Satisfaction on Turn Over Intention of the Millennial Generation. **Manajemen Dan Pemasaran Jasa Journal**. 11(2) : 263-274.

Schermerhorn, John. (2008). **Management**. 9<sup>th</sup> ed. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.

Schultz, Duane; and Schultz, Sydney Ellen. (1998). **Psychology and Work Today**. 7<sup>th</sup> ed. New Jersey : Prentice Hall.

The Ken Blanchard Companies. (2016). **Employee Work Passion-Volume 1 : Employee Passion**. UK : The Ken Blanchard Company.

Wallerstein. (1984). **A Dictionary of Business Research**. Maryland : Penquin Book.

Zigarmi; et al. (2016a). **Employee Work Passion-Volume 1 : Employee Passion**. UK : The Ken Blanchard Company.

----- (2016b). **Employee Work Passion-Volume 3 : Connecting the Dots**. UK : The Ken Blanchard Company.



THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

TNI

ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

TNI



### แบบสอบถาม

## เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ ของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น เพื่อทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นความจริงจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความจริงมากที่สุด และข้อมูลของทุกท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้จัดทำจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาและกรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ โดยแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 7 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน

# TNI

ภรภัทร ประทีปพรศักดิ์  
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น  
สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. เพศ

☐ 1.1) ชาย

☐ 1.2) หญิง

2. อายุ

☐ 2.1) ไม่เกิน 25 ปี

☐ 2.2) 25-35 ปี

☐ 2.3) 36-45 ปี

☐ 2.4) 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา สูงสุด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)

☐ 3.1) มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า

☐ 3.2) อนุปริญญา/ปวช./ปวส.

☐ 3.3)ปริญญาตรี

☐ 3.4) สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงานที่ท่านปฏิบัติงานกับองค์กร

☐ 4.1) ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 4.2) 6-10 ปี

☐ 4.3) 11-15 ปี

☐ 4.4) 16-20 ปี

☐ 4.5) 21 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

☐ 5.1) ไม่เกิน 15,000 บาท

☐ 5.2) 15,001-30,000 บาท

☐ 5.3) 30,001-45,000 บาท

☐ 5.4) 45,001-60,000 บาท

☐ 5.4) 60,001 บาทขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

☐ 6.1) ระดับพนักงาน

☐ 6.2) หัวหน้างาน

☐ 6.3) ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ

☐ 6.4) ผู้บริหาร/กรรมการผู้จัดการ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีต่อด้านลักษณะงาน, ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความพึงพอใจ” โดยขอให้ท่านตอบคำถามตามข้อเท็จจริง ซึ่งคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจ มากที่สุด (ร้อยละ 80-100)
- 4 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจ มาก (ร้อยละ 61-80)
- 3 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจ ปานกลาง (ร้อยละ 41-60)
- 2 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจ น้อย (ร้อยละ 21-40)
- 1 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจ น้อยที่สุด (ร้อยละ 1-20)

| ความพึงพอใจในงาน                                |                                                                | ระดับความพึงพอใจ |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                 |                                                                | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ด้านลักษณะงาน</b>                            |                                                                |                  |   |   |   |   |
| 1.                                              | งานที่ได้รับมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ                  |                  |   |   |   |   |
| 2.                                              | งานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถที่ท่านได้ศึกษามา           |                  |   |   |   |   |
| 3.                                              | งานที่ได้รับได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์                     |                  |   |   |   |   |
| 4.                                              | มีอิสระในการทำงานภายใต้งานที่ท่านได้รับมอบหมาย                 |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้า</b> |                                                                |                  |   |   |   |   |
| 5.                                              | มีการกำหนดในการเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าในงานอย่างชัดเจน  |                  |   |   |   |   |
| 6.                                              | มีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย |                  |   |   |   |   |
| 7.                                              | มีการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น                     |                  |   |   |   |   |
| 8.                                              | มีการอบรมเพิ่มทักษะเพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง         |                  |   |   |   |   |

| ความพึงพอใจในงาน                        |                                                                           | ระดับความพึงพอใจ |   |   |   |   |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                         |                                                                           | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b> |                                                                           |                  |   |   |   |   |
| 9.                                      | การช่วยเหลือกันและกันของเพื่อนร่วมงาน                                     |                  |   |   |   |   |
| 10.                                     | ความไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องทำงานร่วมกัน หรือทำงานแทน |                  |   |   |   |   |
| 11.                                     | การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก                                      |                  |   |   |   |   |
| 12.                                     | การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน                         |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>        |                                                                           |                  |   |   |   |   |
| 13.                                     | บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน                                                 |                  |   |   |   |   |
| 14.                                     | ชั่วโมงในการทำงานเหมาะสม                                                  |                  |   |   |   |   |
| 15.                                     | วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความสะดวก พอเพียงต่อการทำงาน                |                  |   |   |   |   |
| 16.                                     | สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอและมีการระบายอากาศที่ดี                      |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>        |                                                                           |                  |   |   |   |   |
| 17.                                     | เงินโบนัสพิเศษจากองค์กรเมื่อท่านหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้          |                  |   |   |   |   |
| 18.                                     | ค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม                                                  |                  |   |   |   |   |
| 19.                                     | เบี้ยเลี้ยง จากการปฏิบัติงานนอกสถานที่                                    |                  |   |   |   |   |
| 20.                                     | สวัสดิการที่องค์กรจัดทำให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพ         |                  |   |   |   |   |

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ด้านการอยู่กับองค์กร, ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร, ด้านการใช้ความเพียรและมานะอดทน, ด้านการให้การรองรับองค์กรในด้านบวก และด้านการอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น” โดยขอให้ท่านตอบคำถามตามข้อเท็จจริง ซึ่งคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด (ร้อยละ 81-100)
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มาก (ร้อยละ 61-80)
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง (ร้อยละ 41-60)
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อย (ร้อยละ 21-40)
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด (ร้อยละ 1-20)

| ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน |                                                                                                                                                                     | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                |                                                                                                                                                                     | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>การอยู่กับองค์กร</b>                        |                                                                                                                                                                     |                  |   |   |   |   |
| 1.                                             | ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนถึงเกษียณ                                                                                                                       |                  |   |   |   |   |
| 2.                                             | ท่านคิดว่าหากองค์กรมีนโยบายในการจ้างพนักงานที่เกษียณ เมื่อท่านเกษียณไปแล้วท่านยังอยากที่จะทำองค์กรนี้ต่อไป                                                          |                  |   |   |   |   |
| 3.                                             | ท่านคิดว่าสามารถทำงานที่แผนกใดก็ได้ トラบใดที่ยังอยู่ในองค์กรนี้                                                                                                      |                  |   |   |   |   |
| 4.                                             | ท่านคิดว่าท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กร ถึงแม้ท่านได้รับการชักชวนหรือได้รับการแนะนำจากบริษัทอื่น                                                                       |                  |   |   |   |   |
| <b>การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร</b>            |                                                                                                                                                                     |                  |   |   |   |   |
| 5.                                             | ท่านคิดว่าท่านจะรายงานความผิดพลาดของตนเองต่อองค์กรอย่างเปิดเผย เพราะท่านเชื่อว่าท่านจะได้รับสิ่งที่เป็นประโยชน์หรือคำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขงานของท่านให้ดีขึ้น |                  |   |   |   |   |
| 6.                                             | ท่านคิดว่าท่านจะไม่ทำตามใจตนเองหากท่านรู้สึกว่าการกระทำนั้นอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือผู้อื่น                                                                        |                  |   |   |   |   |

| ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน |                                                                                                                       | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                |                                                                                                                       | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร</b>            |                                                                                                                       |                  |   |   |   |   |
| 7.                                             | ท่านคิดว่าท่านจะช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระหน้าที่งานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ                                       |                  |   |   |   |   |
| 8.                                             | ท่านคิดว่าท่านจะตักเตือนเพื่อนร่วมงานของท่านให้ระมัดระวังถึงความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงาน                       |                  |   |   |   |   |
| <b>การใช้ความเพียรและมานะอดทน</b>              |                                                                                                                       |                  |   |   |   |   |
| 9.                                             | ท่านคิดว่าแม้จะเป็นงานที่ท่านไม่ถนัด แต่ท่านจะพยายามทำงานให้สำเร็จ โดยที่ไม่ล้มเลิกกลางคัน                            |                  |   |   |   |   |
| 10.                                            | ท่านคิดว่าเมื่อจำเป็น ท่านจะสละเวลาส่วนตัวในการนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อให้งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จเร็วขึ้น       |                  |   |   |   |   |
| 11.                                            | ท่านคิดว่าท่านจะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่าน เพราะท่านเชื่อว่า “ความสำเร็จของทีมถือเป็นความสำเร็จของท่านด้วย” |                  |   |   |   |   |
| 12.                                            | ท่านคิดว่าท่านจะทำงานให้เสร็จลุล่วงแม้ว่าท่านต้องทำงานล่วงเวลาก็ตาม                                                   |                  |   |   |   |   |
| <b>การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก</b>               |                                                                                                                       |                  |   |   |   |   |
| 13.                                            | ท่านคิดว่าท่านจะบอกกับผู้อื่นว่าองค์กรที่ท่านทำเป็นสถานที่ทำงานที่ทำให้ท่านรู้สึกมีความสุข                            |                  |   |   |   |   |
| 14.                                            | ท่านคิดว่าท่านจะกล่าวถึงชื่อเสียงและความสำเร็จขององค์กรให้ผู้อื่นฟังด้วยความภาคภูมิใจ                                 |                  |   |   |   |   |
| 15.                                            | ท่านคิดว่าท่านจะโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานของท่านให้เห็นข้อดีขององค์กรเพื่อยับยั้งการตัดสินใจลาออกของพวกเขา                |                  |   |   |   |   |
| 16.                                            | ท่านคิดว่าท่านจะชักชวนหรือชักจูงผู้อื่นให้มาทำงานที่องค์กรที่ท่านทำอยู่                                               |                  |   |   |   |   |

| ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน |                                                                                                                             | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                |                                                                                                                             | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ                  |                                                                                                                             |                  |   |   |   |   |
| 17.                                            | ท่านคิดว่าท่านจะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่ท่านมีเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ                                                 |                  |   |   |   |   |
| 18.                                            | ท่านคิดว่าท่านจะทุ่มเทให้กับการทำงาน เพื่อให้ผลงานของท่านออกมาดีเหนือกว่าที่องค์กรคาดหวังไว้                                |                  |   |   |   |   |
| 19.                                            | ท่านคิดว่าอุปสรรคหรือปัญหาที่เข้ามา คือโอกาสอันดีที่ท่านจะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานให้ดีขึ้นและมีคุณค่ามากกว่าเดิม |                  |   |   |   |   |
| 20.                                            | ท่านคิดว่าท่านจะยอมสละเวลาส่วนตัวและพยายามใช้เวลามุ่งมั่นทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและตัวท่านเอง                         |                  |   |   |   |   |

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

TNI