

คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับ
ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

มนเสณัฐ ประชาศิลป์ชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2555

คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับ
ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
มนเสณฐ์ ประชาศิลป์ชัย
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

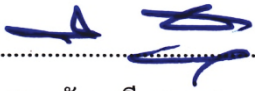
รองศาสตราจารย์..... ..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร. บังอร โสพล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษิตตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)

รองศาสตราจารย์..... ..... ประธานกรรมการ
(ดร. วิชัย อุดสาหิต)

รองศาสตราจารย์..... ..... กรรมการ
(ดร. บังอร โสพล)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..... ..... กรรมการ
(ดร. ถวัลย์ เนียมทรัพย์)

รองศาสตราจารย์..... ..... คณบดี
(ดร. กัลยาณี เสนาสุ)

เมษายน 2555

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลัทธิ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
ชื่อผู้เขียน	นายมนเสกฐ ประชาศิลป์ชัย
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)
ปีการศึกษา	2555

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลัทธิ มุ่งอนาคตและควมผูกพัน จิตลัทธิความเชื่ออำนาจในตน จิตลัทธิแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและพนักงานฝ่ายสนับสนุนในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 320 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 5 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามจิตลัทธิ แบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และแบบสอบถามความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน 6 ข้อ

ผลการศึกษสรุปได้ดังนี้

- พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ โดยพบเด่นชัดในความมุ่งมั่นทุ่มเท 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำรงสมาธิภาพกับองค์กร ด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ
- พนักงานที่มีจิตลัทธิแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลัทธิแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ โดยพบชัดเจนในความทุ่มเท

ด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวก การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ และพบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะการมุ่งมั่นอนาคตและควบคุมตนในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าแต่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การและด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีจิตลักษณะการมุ่งมั่นอนาคตและควบคุมตนในระดับต่ำ และพบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะความเชื่ออำนาจในตนในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าแต่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีจิตลักษณะความเชื่ออำนาจในตนในระดับต่ำ

3) พนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อย

4) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การโดยรวมมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การโดยรวมน้อย โดยพบผลชัดเจนในความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวก และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศด้วย

5) พนักงานที่มีจิตลักษณะแต่ละด้านสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การโดยรวมมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งโดยรวมและรายด้านในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะแต่ละด้านสูงแต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การโดยรวมน้อย

6) คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้ 60.4% โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้มากที่สุด คือการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ซึ่งมีค่าอำนาจในการทำนายมากที่สุดคือ 55.3%

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้เสนอแนะได้ว่าองค์การควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การตลอดช่วงชีวิตการทำงาน และจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อพัฒนาหรือดำรงรักษาความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

ABSTRACT

Title of Thesis	Quality of Work Life, Psychological Characteristics, Organizational Socialization, and Employee Passion: A Case Study of Employees in a Private Company.
Author	Mnasade Prachasilchai
Degree	Master of Science (Human Resource and Organization Development)
Year	2012

The purpose of this study was to investigate the effect of quality of work life, psychological characteristics as future orientation and self control, locus of control, and achievement motivation, and organizational socialization on employee passion. The sample of this study consisted of 320 employees working in the operation and supporter sectors at a private company. Five questionnaires were utilized to collect data for this study, demographic questionnaire, quality of work life scale, psychological characteristics scale, organizational socialization scale, and employee passion scale. Data analyses performed to test the hypotheses utilizes t-test, one-way ANOVA, two-way ANOVA, and multiple regression.

Results revealed that: (1) Employees who possessed high quality of work life indicated higher employee passion than those with low quality of work life, particularly in the dimension of intent to stay, intent to endorse, intent to use organizational citizenship behaviors, and intent to perform significantly. (2) Employees who possessed high achievement motivation of psychological characteristics indicated higher employee passion than those with low achievement motivation of psychological characteristics in, particularly in the dimension of intent to endorse intent to exert discretionary effort and intent to perform significantly. Employees who possessed high future orientation and self control showed higher employee passion than those with low in each psychological characteristic, particularly in the dimension of intent to exert discretionary

(6)

effort and intent to perform significantly but inversely they are low in the dimension of intent to stay and intent to use organizational citizenship behaviors significantly. And employees who possessed high locus of control showed higher employee passion than those with low in each psychological characteristic, particularly in the dimension of intent to exert discretionary effort and intent to perform significantly but inversely they are low in the dimension of intent to use organizational citizenship behaviors significantly. (3) Employees who possessed high organizational socialization indicated higher employee passion, in all and in each dimension as compared to those with low organizational socialization. (4) Employees who possessed high quality of work life and high organizational socialization indicated higher employee passion in all or in each dimension as compared to those with high quality of work life but low organizational socialization. (5) Employees who possessed high future orientation and self control, locus of control, or achievement motivation and received high organizational socialization indicated higher employee passion as a whole or in each dimension as compared to those with high psychological characteristics but low organizational socialization. (6) Qualities of work life, psychological characteristics, and organizational socialization altogether could forecast employee passion up to 60.4% of which organizational socialization made highest forecast of 55.3%

Results of this study could suggest the organization to promote quality of work life and Organizational Socialization in order to increase employee passion.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจากความอนุเคราะห์และการสนับสนุนจากหลายฝ่าย เริ่มจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่อนุมัติทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รศ.ดร.บังอร โสพล อาจารย์ที่ปรึกษา ที่สละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำในการทำวิจัยอย่างละเอียดจนเสร็จสมบูรณ์ด้วยความเอาใจใส่และทุ่มเท ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.วิชัย อุดสาหจิต ประธานกรรมการสอบ ที่ท่านได้กรุณาให้ความรู้ทางด้านการวิจัยและความรู้เกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน ตลอดจนคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างมีอาจะกล่าวได้หมด ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์ จากสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรรมการสอบ ที่กรุณาช่วยตรวจสอบความถูกต้องของงานวิจัย ข้อคำถามในงานวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำที่ทำให้งานวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกท่านที่ได้ดูแล เอาใจใส่ช่วยเหลือผู้วิจัย และคอยเป็นธุระในการติดต่อทางราชการเป็นอย่างดีตลอดมา และขอขอบพระคุณกลุ่มพนักงานองค์การที่เสียสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม รวมทั้งเจ้าหน้าที่และเพื่อนๆ ทุกคนที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อเพื่อเข้าไปเก็บข้อมูล และอีกหนึ่งท่านที่คอยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษา และกำลังใจสำคัญของผู้วิจัยตลอดมา คือ คุณกุลธิดา กรมเวช ที่มีส่วนสำคัญทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเช่นกัน สุดท้าย ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณสำหรับกำลังใจดีๆ จากสมาชิกทุกคนในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ และเป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริมในการเรียนมาโดยตลอด ทำให้ผู้ศึกษามีแรงสู้กับอุปสรรคนานาประการจนถึงทุกวันนี้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอระลึกถึงพระคุณทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น ตลอดจนท่านเจ้าของเอกสารและผลงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงถึงทุกท่าน รวมทั้งพี่ๆ เพื่อนๆ ทุกคนที่มีได้กล่าวถึงในที่นี้ที่มีส่วนช่วยเหลือให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงมา ณ ที่นี้

มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย

มิถุนายน 2555

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(17)
สัญลักษณ์และคำย่อ	(18)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	4
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	5
2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน	12
2.3 จิตลัษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน	15
2.4 การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	22
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	29
2.6 สมมติฐานงานวิจัย	31
บทที่ 3 วิธีการศึกษาวิจัย	32
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	32
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	32
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37

3.4	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 4	ผลการวิจัย	49
4.1	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	49
4.2	ค่าสถิติของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	51
4.3	ค่าสถิติของแบบสอบถามจิตลักษณะ	52
4.4	ค่าสถิติของแบบสอบถามการถ่ายทอดสังคมในองค์กร	52
4.5	ค่าสถิติของแบบสอบถามความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	53
4.6	ผลการทดสอบสมมติฐาน	53
4.7	ผลการทดสอบอื่นๆ นอกเหนือสมมติฐาน	89
บทที่ 5	สรุปอภิปราย และข้อเสนอแนะ	103
5.1	การสรุปและอภิปรายผล	104
5.2	ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้	109
5.3	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	111
บรรณานุกรม		113
ภาคผนวก		121
ประวัติผู้เขียน		130

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อ กับคะแนนรวมของทั้งแบบวัด (ค่า r) ของแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	38
3.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อ กับคะแนนรวมของทั้งแบบวัด (ค่า r) ของแบบวัดจิตลักษณะ	40
3.3 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อ กับคะแนนรวมของทั้งแบบวัด (ค่า r) ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคม ในองค์กร	42
3.4 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อ กับคะแนนรวมของทั้งแบบวัด (ค่า r) ของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทของ พนักงาน	45
3.5 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	48
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงเป็นจำนวนและร้อยละ	50
4.2 ค่าสถิติของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	51
4.3 ค่าสถิติของแบบสอบถามจิตลักษณะ	52
4.4 ค่าสถิติของแบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	52
4.5 ค่าสถิติของแบบสอบถามความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	53
4.6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มี คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	54
4.7 ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่างกัน	56
4.8 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมระหว่างพนักงานที่มี คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ	57

- 4.9 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับ 57
องค์การระหว่างพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันโดยใช้สถิติ
แบบเชฟเฟ
- 4.10 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การ 57
ในทางบวกระหว่างพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันโดยใช้
สถิติแบบเชฟเฟ
- 4.11 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของ 58
องค์การระหว่างพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันโดยใช้สถิติ
แบบเชฟเฟ
- 4.12 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ 58
ระหว่างพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบ
เชฟเฟ
- 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะ 59
ด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนแตกต่างกัน
- 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มี 61
จิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่างกัน
- 4.15 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมระหว่างพนักงานที่มี 62
จิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ
- 4.16 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับ 63
องค์การระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน
แตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ
- 4.17 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายามไม่ย่อท้อต่อ 63
อุปสรรคระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน
แตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ
- 4.18 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของ 63
องค์การระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน
แตกต่างกัน
- 4.19 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ 64
ระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนแตกต่างกัน
โดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ

- 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะ 65
ด้านความเชื่ออำนาจในตนแตกต่างกัน
- 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มี 66
จิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนต่างกัน
- 4.22 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับ 67
องค์การระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนแตกต่างกัน
โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ
- 4.23 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายามไม่ย่อท้อต่อ 68
อุปสรรคระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนแตกต่างกัน
โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ
- 4.24 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของ 68
องค์การระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนแตกต่างกัน
โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ
- 4.25 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ 68
ระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนแตกต่างกันโดยใช้
สถิติแบบเซฟเฟ
- 4.26 ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่ 69
สัมฤทธิ์แตกต่างกัน
- 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มี 71
จิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน
- 4.28 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมระหว่างพนักงานที่มี 72
จิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ
- 4.29 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การ 72
ในทางบวกระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน
โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ
- 4.30 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่อ 73
อุปสรรคระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน
โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

- 4.31 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ 73
ระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันโดยใช้สถิติ
แบบเซฟเฟ
- 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีการ 74
ถ่ายทอดทางสังคมในองค์การแตกต่างกัน
- 4.33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีการ 75
ถ่ายทอดทางสังคมในองค์การต่างกัน
- 4.34 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมระหว่างพนักงานที่มีการ 76
ถ่ายทอดทางสังคมในองค์การแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ
- 4.35 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับ 77
องค์การระหว่างพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การแตกต่างกันโดย
ใช้สถิติแบบเซฟเฟ
- 4.36 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การ 77
ในทางบวกระหว่างพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การแตกต่างกัน
โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ
- 4.37 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่อ 77
อุปสรรคระหว่างพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การแตกต่างกันโดย
ใช้สถิติแบบเซฟเฟ
- 4.38 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของ 78
องค์การระหว่างพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การแตกต่างกันโดย
ใช้สถิติแบบเซฟเฟ
- 4.39 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ 78
ระหว่างพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การแตกต่างกันโดยใช้สถิติ
แบบเซฟเฟ
- 4.40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีคุณภาพ 79
ชีวิตในการทำงานและการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การแตกต่างกัน
- 4.41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตใน 80
การทำงานและการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การในระดับที่แตกต่างกัน
- 4.42 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีคุณภาพ 81
ชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงแต่มีการถ่ายทอดทางสังคมแตกต่างกัน

- 4.43 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มี 82
จิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการถ่ายทอดทางสังคมใน
องค์การแตกต่างกัน
- 4.44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้าน 82
การมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การในระดับที่
แตกต่างกัน
- 4.45 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานของพนักงาน 83
ที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงแต่มีการถ่ายทอดทางสังคม
แตกต่างกัน
- 4.46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มี 84
จิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ
แตกต่างกัน
- 4.47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้าน 84
ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การในระดับที่
แตกต่างกัน
- 4.48 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานของพนักงาน 85
ที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนสูงแต่มีการถ่ายทอดทางสังคม
แตกต่างกัน
- 4.49 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มี 86
จิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ
แตกต่างกัน
- 4.50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้าน 86
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การในระดับที่แตกต่างกัน
- 4.51 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานของพนักงาน 87
ที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแต่มีการถ่ายทอดทางสังคมแตกต่างกัน
- 4.52 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานของการ 88
ถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ จิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณภาพชีวิต
ในการทำงาน
- 4.53 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานของการ 88
ถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ

4.54 ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีเพศต่างกัน	89
4.54 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีเพศต่างกัน	89
4.55 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	90
4.56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีอายุต่างกัน	91
4.57 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมระหว่างกลุ่มอายุแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ	92
4.58 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การระหว่างกลุ่มอายุแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ	93
4.59 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวกระหว่างกลุ่มอายุแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ	93
4.60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน	95
4.61 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์การปัจจุบันแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ	96
4.62 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การระหว่างกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานในองค์การปัจจุบันแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ	96
4.63 ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวกระหว่างกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันแตกต่างกัน	96
4.64 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคระหว่างกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ	97
4.65 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การระหว่างกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ	97

4.66 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน	98
4.67 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมระหว่างตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ	99
4.68 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวกระหว่างตำแหน่งงานแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ	100
4.69 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การระหว่างตำแหน่งงานแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ	100
4.70 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีฝ่ายงานแตกต่างกัน	100
4.71 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (แบบ Stepwise) ของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ (พนักงานเพศชาย)	101
4.72 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (แบบ Stepwise) ของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ (พนักงานเพศหญิง)	102

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

- 2.1 กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร
- 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6
30

สัญลักษณ์และคำย่อ

สัญลักษณ์

ความหมาย

$\bar{x}$	แทนค่าเฉลี่ย
S.D.	แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	แทนความแปรปรวน
F _s	แทนความแปรปรวนรวม
t	แทนความแตกต่าง
t _s	แทนความแตกต่างรวม
p	แทนนัยสำคัญทางสถิติ
p _s	แทนนัยสำคัญทางสถิติรวม
R ²	แทนกำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	พหุคูณ
B	แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัว
Beta	แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในรูปคะแนนมาตรฐาน

คำย่อ

ค่า t	แทนค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ค่า r	แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของทั้งแบบวัด
sig.	แทนนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันทำให้หลายองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนต้องรีบเร่งปรับตัว เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันกับความท้าทายที่ถาโถมเข้ามา ไม่ว่าจะเป็นแรงกดดันจากภายในและภายนอกประเทศ เช่น นโยบายทางการเมือง สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นต้น ทำให้ผู้นำองค์กรต่างแสวงหาแนวทางในการสร้างภูมิคุ้มกันและขีดความสามารถ เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้และนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งหนึ่งในแนวทางที่องค์กรตอบสนองต่อสถานการณ์ดังกล่าว คือ การเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานและการดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงหรือองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (High Performance Organization: HPO) (สุพิชญ์ สวกุล, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2553)

การบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น โดยทั่วไปมีองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ซึ่ง “คน” ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงพยายามสรรหาพนักงานที่มีศักยภาพเข้าสู่องค์กรตลอดจนรักษาพนักงานเหล่านั้นไว้ให้นานที่สุด และนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ในการพัฒนาให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537: 136-137) โดยการที่พนักงานจะอยู่กับองค์กรได้นานนั้น เป็นที่เชื่อว่าพนักงานจะต้องมีความรู้สึกผูกพัน (Commitment) มีความจงรักภักดี (Loyalty) หรือมีความพึงพอใจ (Satisfaction) ต่องานที่ปฏิบัติหรือองค์กรของตน ซึ่งจากงานวิจัยสถาบันต่างๆ พบว่าการที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกดังกล่าวได้นั้น องค์กรต้องทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร (Engagement) (The Ken Blanchard Companies, 2009b: 3)

ปัจจุบัน The Ken Blanchard Companies (2009b: 3) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาและอบรมการจัดการระหว่างประเทศที่มีชื่อเสียง พบว่าความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่องาน (Job Commitment) หรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Organizational

Commitment) ซึ่งความรู้สึกผูกพันต่องาน (Job Commitment) หากมีมากเกินไปทำให้พนักงานเกิดอาการจิตหมดไหม้ (Burnout) ได้ ในทางกลับกัน พบว่าพนักงานมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรแต่ไม่สนใจที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานก็เป็นได้ เพราะฉะนั้น สำหรับสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ถือได้ว่ายังไม่เพียงพอที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ด้วยเหตุนี้จึงเกิดแนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) ขึ้น ซึ่งรวมเอาความรู้สึกผูกพันต่องาน (Job Commitment) และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เข้าไว้ด้วยกัน

The Ken Blanchard Companies (2009b: 4) ระบุว่า การที่พนักงานจะเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเท (Passion) ได้นั้น สวัสดิภาพของพนักงาน (Well-Being) ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญมาก ซึ่ง Greenberg and Baron (1995: 647) กล่าวไว้ว่า การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตหรือสวัสดิภาพการทำงานที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์ 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน สามารถปฏิบัติงานได้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารยุคใหม่จึงมักเน้นไปที่การจัดให้มีสวัสดิการที่ดีแก่พนักงาน เพื่อทำให้คนที่อยู่ภายในองค์กรมีความสุข มีความพอใจและภาคภูมิใจที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยวิธีต่างๆ ที่นำมาใช้ เช่น การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของพนักงาน และประสานความต้องการของพนักงานให้เข้ากับความต้องการขององค์กรอีกด้วย (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537: 1) ตลอดจนการสร้างบรรยากาศของความพึงพอใจ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะเชื่อว่าพนักงานทั้งใหม่และที่อยู่ในองค์กรมานานเมื่อมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพดีตามไปด้วย (สุพินดา คิวานนท์, 2545: 1)

ในระยะแรกของการทำงานเป็นช่วงหนึ่งที่สำคัญ พนักงานใหม่ต้องเผชิญหน้ากับหัวหน้างานใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่ สิ่งแวดล้อมใหม่ และงานใหม่ ซึ่งอาจนำไปสู่ความรู้สึกกังวล ไม่แน่ใจ ตื่นเต้น และประหม่า ที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมใหม่ที่ไม่น่าคุ้นเคยมาก่อน (ชูชัย สมิทธิไกร, 2540: 279) ความรู้สึกเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ การปรับตัว รวมถึงผลการปฏิบัติงาน องค์กรจึงมักเข้ามาให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานใหม่เกิดความประทับใจ ไม่รู้สึกว่าตนเองถูกทอดทิ้ง หรือถูกโดดเดี่ยว การเข้างานใหม่นั้น ความประทับใจครั้งแรกมีความสำคัญสูงสุดในการกำหนดผลที่จะเกิดขึ้นตามมา ได้แก่ ทักษะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Wanous, 1992: 168) ด้วยเหตุนี้องค์กรโดยทั่วไปจึงให้ความสำคัญกับระยะแรกของพนักงานผู้เข้างานใหม่ เช่น การจัดปฐมนิเทศ หรือจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่ใน

องค์กร เพื่อช่วยให้ (1) พนักงานใหม่ลดความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานลง ยิ่งพนักงานใหม่มีความวิตกกังวลน้อยลงเท่าใด ก็จะเรียนรู้งานในหน้าที่ได้มากขึ้นเท่านั้น (2) พนักงานใหม่ได้ทราบความคาดหวังต่างๆ ในงานของเขาที่เป็นจริง ทำให้มีเป้าหมายในการทำงาน ไม่ใช่ทำงานอย่างมีคิมน และ (3) พนักงานใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศอย่างดีจะทำงานได้ดีขึ้น ความต้องการขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานลดลง และอัตราการลาออกน้อยลงด้วย (สุดาพร ชูตินธรานนท์, 2540: 30)

ในสังคมตะวันตก นักวิชาการให้ความสนใจกับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เป็นพนักงานใหม่ เนื่องจากพบว่าในระยะแรกของการทำงานมีการลาออกและเปลี่ยนงานบ่อยมาก นอกจากนี้ประเทศสหรัฐอเมริกามีการสำรวจพบว่าตลอดช่วงชีวิตการทำงานคนหนึ่งคนโดยเฉลี่ยจะเปลี่ยนงานถึง 8 ครั้ง การเปลี่ยนงาน โดยเฉพาะในช่วง 1-3 ปีแรกของการทำงาน ทำให้องค์การสูญเสียโอกาสและเวลา นอกจากนี้เมื่อคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องลงทุนกับพนักงานนับว่ามีมูลค่าสูงมาก และหากอยู่ในท่ามกลางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง องค์กรต้องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโดยลดความสูญเสียนี้ จึงทำให้องค์การต่างๆ เห็นความสำคัญของการถ่ายทอดทางสังคมกับพนักงานเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง (Adkins, 1995: 839)

ผู้วิจัยตระหนักในความสำคัญของการเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน จึงมีความสนใจที่จะค้นหาปัจจัยเชิงเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเท โดยพิจารณาไปที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร โดยเน้นทำการศึกษาเกี่ยวกับบริษัทที่ได้รับรางวัลความเป็นเลิศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Excellence) ซึ่งเป็นหนึ่งในรางวัลพระราชทาน Thailand Corporate Excellence Awards ประจำปี 2009 ที่จัดทำโดยสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (Thailand Management Association; TMA) (พระราชบัญญัติ 2553, 11 กรกฎาคม) บริษัทที่ศึกษานี้เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่พนักงานมีพื้นฐานแตกต่างกันเป็นจำนวนมาก

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยยังได้คำนึงถึงปัจจัยด้านจิตลักษณะพื้นฐานของพนักงานด้วย โดยมีการศึกษาพบว่าจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543: 92-93) จึงน่าสนใจว่า จิตลักษณะดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับ ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทด้วยหรือไม่ โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์และคาดว่าจะได้รับประโยชน์หลายประการดังที่จะได้กล่าวถึงต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 5 ประการ คือ

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะในด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานแผนก/ฝ่ายต่างๆ ภายในบริษัท
- 2) เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรที่มีต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน
- 3) เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องของจิตลักษณะในด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน
- 4) เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต จิตลักษณะทั้ง 3 ด้าน และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร
- 5) เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะในด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรของพนักงาน

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์อย่างน้อย 2 ประการ คือ

- 1) ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะในด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และความเกี่ยวข้องของตัวแปรดังกล่าวที่มีต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานในบริษัทที่ศึกษา
- 2) ทำให้ได้ความรู้พื้นฐานที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน โดยการจัดการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และ/หรือ การเสริมสร้างจิตลักษณะของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ต่อมีความเกี่ยวข้องในเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่น
ทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) โดยเน้นศึกษาปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of
Work Life) จิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตน (Future-Orientation and Self-Control) ความ
เชื่ออำนาจในตน (Locus of Control) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และการ
ถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Organizational Socialization) ในที่นี้จึงได้ทำการประมวลเอกสาร
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่กล่าวมา และเสนอกรอบแนวคิด รวมทั้งตั้งสมมติฐานของการศึกษา
ครั้งนี้

2.1 ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion)

2.1.1 ความหมายของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทหรือ Passion รากศัพท์เดิมคือคำว่า *patior* ซึ่งมาจากภาษาละติน หมายถึง
ความรู้สึก (Feeling) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมถึงพฤติกรรม (Behavior) ที่
ตอบสนองความต้องการที่มาจากภายใน (Honderich, 1995: 683) เพราะฉะนั้นจึงมีนักวิชาการให้
ความหมายของความมุ่งมั่นทุ่มเท ว่าหมายถึง ความสนใจ ความรัก ความมุ่งมั่นทุ่มเทในสิ่งใดสิ่ง
หนึ่ง และการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน (Jones and Robinson, 2009: 45) รวมทั้งเป็นแหล่งพลังงาน
ที่ไร้ขีดจำกัด เป็นจิตวิญญาณซึ่งทำให้บุคคลสามารถสร้างผลลัพธ์ที่พิเศษและแตกต่างสามารถรับรู้
ได้จากคุณลักษณะบางประการ เช่น ความปรารถนาอันแรงกล้าอย่างยิ่ง ความรู้สึกของแรงบันดาลใจ
ใจ ความรู้สึกในจุดศูนย์กลางห้อง ความรู้สึกตื่นเต้น ความรู้สึกว่ามีพลังอันไร้ขีดจำกัด ความเชื่อที่ว่า
ไม่มีอะไรลำบากเกินไป (Kovess, 2547: 23) ในบริบทขององค์กร จะเห็นได้ว่าความมุ่งมั่นทุ่มเท
นั้นจัดว่าเป็นพฤติกรรมเชิงบวกขององค์กร ดังที่ The Ken Blanchard Companies (2009a: 2) เสนอ
ว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทหมายถึงความไม่ย่อท้อ เป็นความรู้สึกในเชิงบวกหรือสถานะที่เป็นสุขของ
บุคคล

อันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์กรและการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์ (Affect) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์

นอกจากนี้ The Ken Blanchard Companies (2009a: 3) ได้ทำการวิจัยและพบว่าสิ่งที่องค์กรจะสร้างให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทได้นั้น จะต้องทำให้ปัจจัยเหล่านี้เกิดความสมดุลเสียก่อน โดยปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ (1) งานที่สำคัญและมีความหมาย (Meaningful Work) คือ การที่พนักงานรับรู้ภาพรวมขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ ผลิภัณฑ์หรือบริการต่างๆ และนำภาพการรับรู้ดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับงานที่พนักงานได้ลงมือปฏิบัติ เพื่อพิจารณาว่าผลงานที่ออกมานั้น มีความสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ (2) ความร่วมมือ (Collaboration) โดยพนักงานรับรู้สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กรส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กรมากน้อยเพียงใด (3) ความยุติธรรม (Fairness) คือ การที่พนักงานรับรู้ถึงระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรว่ามีความสมดุลกับการลงทุนลงแรงของพนักงานหรือไม่ รวมถึงการเคารพสิทธิของพนักงานและจริยธรรมในการบริหารงานของหัวหน้างาน (4) ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ การที่พนักงานรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า องค์กรมีเครื่องมือ มีการจัดการฝึกอบรม ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงให้การสนับสนุนและอำนาจในการตัดสินใจมากน้อยเพียงใด (5) ความเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นสภาพแวดล้อมที่พนักงานได้รับคำชมเชย การยอมรับ การชื่นชมยินดี การได้รับรางวัลจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง (6) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงโอกาสในการเรียนรู้ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาทักษะความสามารถ ซึ่งจะนำพนักงานไปสู่การเลื่อนตำแหน่งและการก้าวหน้าในหน้าที่งาน (7) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Connectedness with Leader) คือ การที่พนักงานรับรู้ถึงบรรยากาศในการปฏิบัติที่พนักงานสามารถไว้วางใจผู้นำได้ รวมไปถึงการแสดงความเป็นมิตรของผู้นำ (8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness with Colleagues) คือ การที่พนักงานรับรู้ถึงบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่พนักงานสามารถไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้ รวมไปถึงการแสดงความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยทั้ง 8 ประการนี้ The Ken Blanchard Companies (2009a: 7) บ่งชี้ให้เห็นว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) หมายถึง สภาวะอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลมาจากการที่พนักงานรับรู้ถึงความสมดุลหรือภาพรวมของงานว่ามีความสำคัญ มีอิสระ มีความร่วมมือ มีความก้าวหน้า มีความยุติธรรม มีการยอมรับ มีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ความรู้สึกผูกมัดกับองค์กรระยะยาว ระดับการลาออกที่ต่ำ รวมไปถึงความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้กล่าวได้ว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเท หรือ Passion หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของพนักงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ แสดงให้เห็นความปรารถนาอย่างยิ่งที่ต้องการจะทำงาน พยายามทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและเชื่อว่าตนสามารถทำได้ พร้อมทั้งมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน และยังส่งผลให้การแสดงออกทางการกระทำอื่นๆ เป็นการสนับสนุนต่อกิจกรรมขององค์กร

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

การศึกษาเรื่องความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) นั้น ในเริ่มแรกมีการพัฒนามาจากการศึกษาแนวคิดเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) ซึ่งต่อมาได้พัฒนามาเป็นแนวคิดในเรื่องของความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement) และในปัจจุบันได้พัฒนาเป็นแนวคิดในเรื่องของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) ซึ่ง Zigarmi, Houson and Diehl (2011) ได้ทำการศึกษาร่วมกับบริษัท The Ken Blanchard Companies โดยทำการวิจัยและสร้างต้นแบบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (Work Passion) ตามคำจำกัดความว่าเป็นความไม่ย่อท้อ เป็นความรู้สึกในเชิงบวกหรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคล อันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์กรและการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์ (Affection) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรม (Behavior) ที่สร้างสรรค์ 5 ประการ คือ (1) ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร (Intent to Stay) (2) ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก (Intent to Endorse) (3) ความตั้งใจในการเอาชนะอุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort) (4) ความตั้งใจในการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) และ (5) ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform) (Zigarmi et al., 2011: 3)

ความตั้งใจตามแนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) 4 ประการ คือ ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร (Intent to Stay) ความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวก (Intent to Endorse) ความตั้งใจในการเอาชนะอุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort) และความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform) มีความสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ของ Hewitt Associates (2003) ที่ได้ให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรมกล่าวคือสามารถสังเกตได้จากการพูด (Say) โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะพูดถึงองค์กรแต่ในแง่บวกและพิจารณาได้

จากการดำรงอยู่ (Stay) คือพนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป รวมทั้งพิจารณาได้จากการที่พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) ประการที่ 5 ที่เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) ยังมีความสอดคล้องกับแนวคิด Organ and Bateman (1991: 275-276) ที่ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกเป็นรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) คือพฤติกรรมการอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกเองโดยปราศจากการบังคับ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ การสร้างสรรค์ความสงบเรียบร้อยให้เกิดขึ้นในองค์กร (Peacemaker) ซึ่งเป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือในการป้องกันแก้ไขหรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ระหว่างคนในองค์กรและการกระตุ้นให้กำลังใจ (Cheerleading) สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาตนเองด้านอาชีพ

2) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) คือพฤติกรรมที่แสดงถึงการนึกถึงบุคคลอื่นก่อนที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่แสดงออกด้วยความสมัครใจเอาใจใส่ต่อบุคคลอื่นเคารพสิทธิของบุคคลอื่น พยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับบุคคลอื่นที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่นจึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น การเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการ

3) พฤติกรรมอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) คือพฤติกรรมที่บุคคลมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจการถูกรบกวนหรือความเครียดความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน บุคคลจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) คือพฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานในองค์กรโดยการเข้าร่วมประชุม อ่านจดหมายข่าวในองค์กร เก็บความลับ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องต่างๆ มีความรู้สึกรักหรือการกระทำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อองค์กร

5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามระเบียบการสนองต่อนโยบายขององค์กรด้วยความเคารพโดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลาการรักษาความสะอาด การประหยัด การดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร การใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรอย่างมีคุณค่า และพฤติกรรมใดๆก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาภายในองค์กร

แนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) ที่เกี่ยวกับความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform) ยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ของ Rabinowitz and Hall (1977: 265) ที่กล่าวว่า ความทุ่มเทเป็นการแสดงออกอย่างเต็มกำลังเพื่อให้ตนได้รับการยกย่อง และความทุ่มเทเป็นความมุ่งหวังต่อภาพลักษณะของตน

นอกจากนี้ในทางพุทธศาสนา ความมุ่งมั่นทุ่มเท (Passion) น่าจะมีความหมายใกล้เคียงกับอิทธิบาท 4 ที่บ่งชี้ “ความอยากและการกระทำเพื่อตอบสนองความอยากนั้น” ซึ่งท่านพระพรหมคุณาภรณ์ (2546: 124) หรือท่านปอ. ปยุตโต กล่าวว่า ศาสนาพุทธแบ่งแยก “ความอยาก” ออกเป็นสองประการ ประการแรกเป็นความอยากเพื่อที่จะสนองกิเลส ตัณหา ความอยากแบบนี้ทางพุทธสอนให้ลด ละ เลิก แต่ความอยากอีกประการหนึ่ง ที่เป็ความอยากใฝ่ดี ควรเสริมสร้างให้มี เรียกว่า “ฉันทะ (Aspiration)” ซึ่งเป็นคุณธรรมข้อหนึ่งในหลัก อิทธิบาท 4 และเมื่อพิจารณาคุณธรรมประการอื่นๆ ในหลักอิทธิบาท 4 ก็พบว่า เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งสิ้น โดยหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วยคุณธรรม 4 ประการ คือ (1) ฉันทะ (Aspiration) หมายถึง ความพอใจ หรือความมีใจรัก ใฝ่ใจมุ่งมั่นจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไปเป็นสิ่งที่ทุกคนควรจะมี เป็นความรักในงาน (2) วิริยะ (Exertion) คือความเพียร ความขยันหมั่นประกอบสิ่งต่างๆ ด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยเพื่อบรรลุความสำเร็จที่ตั้งความปรารถนาไว้อย่างๆ ขึ้นไป (3) จิตตะ (Thoughtfulness) คือ ความคิด การตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความคิด ด้วยใจจดจ่ออยู่เนืองนิจ และ (4) วิมังสา (Investigation) คือ การไตร่ตรองหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยังหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิถีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

คุณธรรมทั้ง 4 ของหลักอิทธิบาท 4 จะเห็นได้ว่านอกจาก ฉันทะ (Aspiration) ที่มีความหมายเป็นความมุ่งมั่นชัดเจนแล้ว คำว่าวิริยะ (Exertion) จิตตะ (Thoughtfulness) และวิมังสา (Investigation) ต่างก็เกี่ยวข้องโดยตรงกับความมุ่งมั่นทุ่มเท (Passion) ทั้งสิ้น โดยวิริยะ เป็นความ เข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จิตตะ เป็นการจดจ่อต่อการกระทำ และวิมังสา เป็นการคิดหาหนทางสู่ความสำเร็จ ซึ่งแนวคิดของ Kovess (2547: 23) พิจารณาความมุ่งมั่นทุ่มเท (Passion) สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 ว่าเป็นความรู้สึกว่ามีพลังอันไร้ขีดจำกัดและเชื่อว่าไม่มีอะไรลำบาก

เกินไป เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการฝ่าฟันวิกฤติและอุปสรรคซึ่งย่อมต้องเกิดในระหว่างการทำงาน ไปสู่ความสำเร็จที่มุ่งหมายในที่สุด

จะเห็นได้ว่าแนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเท มีความสอดคล้องกับหลักธรรมทางพุทธศาสนา จึงน่าจะเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของพนักงานชาวไทยด้วย ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงได้ให้ความสนใจศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) โดยยึดความหมายตามที่ Zigarmi et al. (2011: 3) ที่เสนอไว้ตามหลักสากลและสอดคล้องหลักศาสนาเข้าไปด้วย ดังนี้

1) ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร (Intent to Stay) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2) ความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวก (Intent to Endorse) คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างเต็มที่ อันนำไปสู่การปรารถนาที่จะกล่าวรับรององค์กรในทางบวกกับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ลูกค้ายขององค์กร เป็นต้น

3) ความตั้งใจในการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort) คือ การเพียรพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4) ความตั้งใจในการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) คือ การปฏิบัติหรือการกระทำที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่วไปของบุคคลหรืออยู่ในบรรยายลักษณะงานที่บุคคลต้องทำ แต่เกิดจากความสมัครใจของพนักงานเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับระบบของการให้รางวัล หรือประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นทางการขององค์กร รวมถึงการมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ต่อการถูกรบกวน ความเครียดหรือความกดดันต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ เพื่อให้องค์กรคงอยู่และเกิดประสิทธิภาพ บุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ยอมรับ ปฏิบัติตามกฎระเบียบและช่วยสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

5) ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform) คือ ความทุ่มเท อุทิศกำลังกายและกำลังใจ อย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และมองว่างานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต

การวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการวิจัยครั้งนี้ ก็เน้นตรวจวัดลักษณะ 5 ประการนี้ ซึ่งได้นำมาเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ดังที่จะได้กล่าวถึงต่อไปในการสร้างเครื่องมือในบทที่ 3

2.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) เป็นแนวคิดใหม่ จึงพบว่ายังไม่มีนักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาย่างแพร่หลายมากนัก ในที่นี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานแทน โดยพบว่ามีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรในประเทศไทยหลายเรื่อง เช่น มลฤดี ต้นสุขานันท์ (2550) ศึกษาพบว่าทัศนคติต่องานในด้านต่างๆ คือด้านความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำทนายและโอกาสก้าวหน้าในงานต่างก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร นอกจากนี้ วิจิตร เชื่อมสุวรรณ (2550) พบว่า การรับรู้หลักปฏิบัติจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน โดยพิจารณาจากทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อองค์กรและการให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรที่ศึกษาที่กล่าวว่าจะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพต่อกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นคงเที่ยงธรรมและเลือกที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในการวิจัยเดียวกันนี้พบด้วยว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการรับรู้ในแต่ละบุคคลคือการฝึกอบรมและการพัฒนาซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาระดับการรับรู้เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเหตุการณ์ทางจริยธรรมได้อย่างถูกต้อง ปฏิบัติอย่างโปร่งใสได้ตามมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อง่ายต่อการปฏิบัติแทนการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยใช้จิตสำนึกหรือความรู้สึก

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ เมธิ ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ลาวัลย์ พร้อมสุข (2544) และอัมพร พรพงษ์สุริยา (2544) ซึ่งพบผลคล้ายคลึงกันว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วน ประไพพร สิงหเดช (2539) สุพรรณา ประทุมวัน (2544) และชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ได้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ดังกล่าวนี้นำ ทำให้มองเห็นได้ว่า (1) การฝึกอบรมและพัฒนา (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ (3) จิตลักษณะด้านทัศนคติกับด้านการรับรู้หลักจริยธรรม เป็นต้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและ/หรือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การศึกษาครั้งนี้จึงได้ให้ความสนใจศึกษา (1) การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ซึ่งรวมการอบรมและการพัฒนาเข้าไว้ด้วย (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ (3) จิตลักษณะบางประการ ซึ่งในที่นี้เลือก

ศึกษาจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยมองว่าตัวแปรดังกล่าวนี้จะมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน ซึ่งจะกล่าวถึงในรายละเอียดของแต่ละตัวแปรต่อไป

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” (Quality of Work Life) นั้นมีความหมายเช่นเดียวกันกับคุณภาพชีวิต (Quality of life) แต่เน้นในมิติของการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาความหมายของทั้ง 2 คำประกอบกันไปตามทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2540: 58) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตคือการดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ในช่วงเวลาหนึ่งๆ องค์ประกอบของความจำเป็นพื้นฐานที่เพียงพอเหมาะสม ได้แก่ มีเครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีสุขภาพกายและใจดี ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งได้รับการบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อประกอบการดำรงชีพอย่างสมดุล โดยความเพียงพอเหมาะสมขึ้นอยู่กับความรู้สึพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคลและตามพื้นฐานภูมิหลังลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อการรับรู้หรือความรู้สึกและก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคคล (บุญแสง ชีระภากร, 2533: 6) สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุญเจือ วงศ์เกษม (2530: 29) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง จิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของนักวิชาการต่างชาติที่ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการคือ ประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงานและประการที่สามคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงานอีกด้วย (Huse and Cummings, 1985: 198-199) ในด้านการบริหาร Quible (1996: 450) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสิ่งที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงสถานภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงรายได้ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสนับสนุนที่หลากหลายขององค์การ ผลของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยทำให้ทัศนคติและขวัญของพนักงานดีขึ้นซึ่งจะมีผลทางบวก

ต่อผลผลิต นั่นคือ เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นพนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและองค์การที่พวกเขาทำงานอยู่

ดังกล่าวมานี้ ทำให้มองเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความสมดุลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้รับการบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตการทำงานในองค์การได้อย่างสมดุล นอกจากนี้คุณภาพชีวิตยังขึ้นอยู่กับความพอใจของพนักงาน ความสอดคล้องเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน และ/หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การศึกษาหรือพิจารณาคุณภาพชีวิตจึงต้องพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ให้ครอบคลุม ดังที่จะได้กล่าวถึงต่อไป

2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีการกล่าวถึงและเป็นที่ยอมรับกันมาก คือ ของ Walton (1973: 12-16) ซึ่งได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาได้จากคุณลักษณะ 8 ด้าน คือ

2.2.2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2.2.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือการที่พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่สะอาด สะดวก ปลอดภัย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือมลพิษต่อร่างกาย ไม่ว่าจะเป็นเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

2.2.2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือการให้โอกาสแก่พนักงานได้ใช้ฝีมืออย่างเต็มที่ ได้พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึว่าตนเองมีค่าและมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง

2.2.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) การให้ความสนใจต่องานที่พนักงานได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเองความรู้และทักษะใหม่ๆ อันจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคตและการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

2.2.2.5 การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) การที่พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จและมีคุณค่า ซึ่งจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชนการเปิดเผยของตนเองความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานและความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

2.2.2.6 ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) คือการมีกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ของพนักงานและการปกป้องสิทธิของตน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ ด้วย ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวของพนักงาน การยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งการวางมาตรฐานให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน

2.2.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) การทำงานของบุคคลหนึ่งๆ ที่ควรมีความสมดุลกับบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา เพื่อการงานอาชีพและเพื่อการเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความสมดุลระหว่างการทำงานกับความเจริญก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

2.2.2.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมมีความเหมาะสมและรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้งานและอาชีพ มีคุณค่าความสำคัญ นั่นคือการที่พนักงานรับรู้ว่ายหน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการผลิตการกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ อันเป็นการทำให้งานและอาชีพสามารถเพิ่มคุณค่าความสำคัญ

การศึกษาครั้งนี้ได้เน้นตรวจสอบคุณภาพชีวิตใน 8 ด้านดังกล่าวมานี้ (ดูรายละเอียดแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ในบทที่ 3)

2.2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

ในประเทศไทยได้มีการศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรมานานกว่า 15 ปีมาแล้ว เช่น บุญยาคี จันทร์เจริญสุข (2538) พบว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารที่เป็นธรรม ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์การ และการประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ ซึ่งทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) และสุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549) พบผลที่สอดคล้องกันว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้น อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และยังพบด้วยว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบริหารงาน ความภูมิใจในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ ในทำนองเดียวกัน สุภารัตน์ น้ำใจดี (2548) พบว่าคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสังคมในการทำงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ ในขณะที่คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ ด้านประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้

ในส่วนของวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นในประเทศไทยนั้น สุพรรณา ประทุมวัน (2544) พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังกล่าวมานี้แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วว่าเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นทุ่มเท ดังนั้นทำให้สามารถคาดได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน นั่นคือ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทมากกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย (สมมติฐานที่ 1)

2.3 จิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

นักวิชาการไทย ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543: 92-93) ได้เสนอทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ ซึ่งเกิดจากการประมวลความรู้และสรุปผลการวิจัยต่างๆ ของเยาวชนและผู้ใหญ่ไทย ในช่วงกว่า 30 ปีที่ผ่านมา โดยทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ เสนอว่า คนดีคนเก่ง ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะต้องมีรากฐานที่สมบูรณ์แข็งแรง โดยทฤษฎีเปรียบดอก ใบ และผลบนต้นไม้ กับพฤติกรรมต่างๆ ที่น่าปรารถนา เช่น พฤติกรรมการทำงานดีละเว้นชั่ว และพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ที่รวมกันเรียกว่า เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและพฤติกรรมปฏิบัติงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง โดยพฤติกรรมดังกล่าวเป็นผลที่มาจากสาเหตุ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ สาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ อันประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ (1) ทศนคติและค่านิยมที่ดีต่อการทำงาน หมายถึง การมองเห็นคุณค่าประโยชน์และคุณค่าของ

การทำงาน รวมทั้งรู้สึกพอใจและพร้อมที่จะทำงาน (2) ความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง มีความมุ่งหวังหรือเจตนาที่ดีในการเลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเน้นก่อให้เกิดผลดีหรือประโยชน์ต่อตนเอง และส่วนรวม (3) การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง คือ การรู้จักคาดการณ์ไกล มีการวางแผนหรือเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดีกว่าปัจจุบัน และรู้จักควบคุมตนเองให้ทำพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น (4) ความเชื่ออำนาจในตน คือ การเชื่อว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนส่วนใหญ่เป็นผลจากการกระทำของตน มากกว่าเกิดจากความบังเอิญ หรือ โชคชะตา และ (5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง มีความมุ่งมั่น บากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ

สาเหตุอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งเป็นสาเหตุพื้นฐานเปรียบได้กับรากของต้นไม้ มี 3 ด้าน คือ

(1) สถิติปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาด รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นได้ถูกต้องแม่นยำ รู้จักคิดแบบนามธรรม (2) มีประสบการณ์ทางสังคมสูง ได้รู้ได้เห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินชีวิต อุปสรรคและปัญหาความต้องการของบุคคลประเภทต่างๆ ในสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคมของบุคคลเหล่านี้ เพื่อให้ทราบว่า การกระทำของคนจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางดีและทางไม่ดีแก่ผู้อื่นได้อย่างไรบ้าง และ (3) มีสุขภาพจิตที่ดี มีความวิตกกังวลน้อยหรือมีอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่ประสบอยู่

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ระบุว่า จิตลักษณะ 8 ประการนี้ รวมกันเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนไทยที่เป็นคนดี คนเก่ง โดยเริ่มจากราก คือ บุคคลต้องมีลักษณะพื้นฐาน 3 ประการพร้อมก่อน จึงจะมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะอีก 5 ด้าน ซึ่งบุคลากรในที่ทำงานที่ผ่านการคัดเลือกเข้าทำงานย่อมมีลักษณะพื้นฐาน 3 ประการครบถ้วน และแต่ละบุคคลอาจมีจิตลักษณะบางประการอยู่แล้ว

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจศึกษาจิตลักษณะ 3 ประการในส่วนของลำต้น ซึ่งมองเห็นว่ามีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนมากที่สุดดังต่อไปนี้

2.3.1.1 การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง (Future Orientation and Self Control) การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองเป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่ง โดยการมุ่งอนาคต (Future Orientation) นี้เป็นความสามารถในการคาดการณ์ไกลในอนาคต โดยคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นทั้งผลดีและผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543: 2-5) ขณะเดียวกันบุคคลจะต้องบังคับควบคุมตนเองให้สามารถอดทนรอผลที่จะตามมาดังกล่าวดได้ ซึ่งเรียกว่า การควบคุมตนเอง (Self Control) ความสามารถในการควบคุมตนเองยังมีความเกี่ยวข้องกับการไม่หวังผลจากภายนอก แต่เป็นการที่บุคคลให้รางวัลกับตนเองหรือการลงโทษตนเอง โดยรางวัลที่ให้แก่ตนเองอยู่ในรูปของความพอใจในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง ส่วนการลงโทษตนเองก็คือ การเกิดความไม่สบายใจ วิตกกังวลและละอายใจ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543: 92-93) ดังนั้นถ้าบุคคล

ใดมีทักษะในการควบคุมตนเองได้ดี สิ่งเร้าภายนอกก็ย่อมจะมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นน้อยมาก ในทางกลับกันถ้าบุคคลใดมีทักษะในการควบคุมตนเองในระดับต่ำ สิ่งเร้าภายนอกก็ย่อมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นมากนั่นเอง (Kazdin, 1989: 189-191)

การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองเป็นลักษณะที่ต้องพัฒนาไปด้วยกันจึงจะเกิดพฤติกรรมที่ต้องการได้ การเกิดคู่กัน คือ มีการมุ่งอนาคตในบางเรื่องเกิดนำก่อน แล้วบุคคลใช้การควบคุมตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินการไปตามที่ได้วางแผนเอาไว้ จนประสบความสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543: 2-5) โดยทั่วไปการมุ่งอนาคตนั้นเกิดจากการสะสมผลการเรียนรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อมตั้งแต่อดีตของบุคคล และจะเพิ่มมากขึ้นตามอายุ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม, 2520: 26-27) ทั้งนี้ Wright (1975: 239-244) กล่าวว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ และไม่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมาย ทั้งยังมีจริยธรรมสูงอีกด้วย ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543: 2-5) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มุ่งอนาคตและควบคุมตนเองไว้ดังนี้ (1) สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคต และตัดสินใจเลือกกระทำได้อย่างเหมาะสม (2) หาแนวทางแก้ไขปัญหาและวางแผนดำเนินการเพื่อเป้าหมายในอนาคต (3) รู้จักการปฏิบัติให้เกิดการอดใจรอได้อย่างเหมาะสม และ (4) สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองเมื่อกระทำเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมไปแล้ว

การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองนี้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปฏิบัติงานอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต ความสำเร็จในแต่ละขั้นก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามปฏิบัติงานให้ขั้นตอนต่อไปให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย และในขณะเดียวกันความล้มเหลวของการปฏิบัติงานในขั้นต้นๆ ก็จะทำให้บุคคลไม่สามารถทำงานในขั้นตอนต่อไปได้ การมุ่งอนาคตจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลายชนิด ทั้งพฤติกรรมส่วนตัว เช่น พฤติกรรมการอดออม พฤติกรรมซื้อสัตย์ พฤติกรรมรับผิดชอบ และพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม, 2520: 26-27)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง (Future Orientation and Self Control) หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลในอนาคต โดยคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นทั้งผลดีและผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น ส่งผลให้บุคคลจะต้องบังคับควบคุมตนเองให้สามารถอดทนรอผลที่จะตามมดังกล่าว เพื่อรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า หรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคต

2.3.1.2 ความเชื่ออำนาจในตน (Locus of Control) ความเชื่ออำนาจในตนเป็นความนึกคิดหรือความเข้าใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะมีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผลก็ได้และทำให้มนุษย์มีความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติตามแนวความคิดและความเข้าใจนั้นๆ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control) โดย Middlemist and Hitt (1981: 17) ให้ความเห็นว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองจะอนุমানความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานว่ามาจากจุดดีหรือจุดอ่อนของเขาสืบเนื่องจากเขาพึ่งพิงทรัพยากรในตัวเอง เขารู้สึกว่าเขาสามารถควบคุมความสำเร็จได้โดยตนเองบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองรู้สึกว่ายิ่งตนมีทักษะมากหรือใช้ความพยายามมากก็จะเป็นสาเหตุให้ได้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจมากขึ้นเท่านั้น ต่อมา Rotter (1982: 171-211) และ Greenberg and Baron (1990: 200) ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกับ Middlemist and Hitt (1981: 17) ว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจใน หมายถึง ผู้ที่รับรู้สาเหตุการเกิดต่างๆ ทั้งที่เป็นเหตุการณ์ทางบวกและทางลบเป็นผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองตนสามารถควบคุมเหตุการณ์นั้นๆ ได้นอกจากนี้ Cherrington (1994: 721) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายใน จะมีความเชื่อว่ารางวัลที่เขาได้รับ ถูกควบคุมจากภายในตัวเองโดยการกระทำของเขาเอง

2) ความเชื่ออำนาจนอกตน (External Locus of Control) โดย Middlemist and Hitt (1981: 17) ให้ความเห็นว่าบุคคลที่เชื่ออำนาจจากภายนอกตน จะอนุমানความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานว่ามาจากลักษณะของสถานการณ์รอบตัว ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นเพราะความยากของงานหรือเพราะโชคชะตา ต่อมา Rotter (1982: 171-211) และ Baron and Greenberg (1990: 200) ได้ให้ความหมายในทำนองเดียวกันที่สอดคล้องกับ Middlemist and Hitt (1981: 17) ว่าหมายถึงการที่บุคคลรับรู้สาเหตุการเกิดทั้งทางบวกและทางลบไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของตนเองในสภาพการณ์ต่างๆ หรือในเหตุการณ์ต่างๆ โดยตนเองไม่สามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ต่างๆ ได้ นอกจากนี้ Cherrington (1994: 72) ให้ความหมายชัดเจนขึ้นว่าความเชื่ออำนาจภายนอกเป็นความเชื่อว่าปัจจัยภายนอก เช่น โชคโอกาส ชะตา เป็นผู้ควบคุมชีวิตของเขาและตัดสินใจรางวัลหรือการลงโทษแก่เขา

ดังนั้นทำให้มองเห็นว่า ความเชื่ออำนาจภายใน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้สาเหตุการเกิดต่างๆ ทั้งที่เป็นเหตุการณ์ทางบวกและทางลบ เป็นผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ในขณะที่ความเชื่ออำนาจภายนอก หมายถึง การที่บุคคลเชื่อว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ตนเป็นผลมาจากสาเหตุภายนอก ซึ่งนอกเหนือการควบคุมโดยตรงของตนเอง

2.3.1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรจิตลักษณะที่สำคัญตัวแปรหนึ่ง ที่มีการศึกษาทางวิชาการมาเป็นเวลานาน ซึ่ง Murray (1938: 164) เป็นผู้บุกเบิกการศึกษาตัวแปรนี้ โดยใช้ชื่อว่า ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) มีรากฐานจากความคิดที่ว่า ความต้องการของมนุษย์คือหน่วยพื้นฐานของการวิเคราะห์ อาจจัดบุคคลเข้าไว้เป็นกลุ่มตามกำลังความต้องการด้านบุคลิกภาพจากตัวแปรต่างๆ ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นเครื่องบอกให้ทราบถึงศูนย์กลางของพลังกระตุ้น ทั้งในแง่ความเข้มและทิศทางของพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมาย โดย Murray เห็นว่าต้องเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้หลายปีต่อมา McClelland (1953: 110-111) นักวิชาการสาขาจิตวิทยาได้เสนอว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามแข่งขันกับมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) หรือพยายามทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการมีสถานภาพที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น ทั้งนี้โดยการทำงานอย่างมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อที่จะทำให้การทำงานหรือการแก้ปัญหา สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง โดยเมื่อบุคคลประสบผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายแล้วก็จะเกิดความรู้สึกสบายใจ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อประสบกับความล้มเหลว ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงช่วยสอนให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลว และยังช่วยให้บุคคลคิดว่าควรทำงานในระดับที่เหมาะสมกับตนเองจึงจะช่วยให้อุปสรรคสำเร็จ ยิ่งไปกว่านั้น ยังสามารถนำไปใช้เพื่อฝึกบุคคลให้รู้จักคิดและแสดงออกเพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ และยังสามารถนำไปใช้ได้ดีกับบุคคลที่มีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานต่ำอีกด้วย เพราะฉะนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงถือได้ว่าเป็นลักษณะทางจิตอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนได้ ทั้งนี้ McClelland (1961: 207-256) ได้ทำการสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะ ดังนี้

1) มีความกล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว บุคคลผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะไม่พอใจถ้าต้องทำสิ่งที่ยาก ๆ ที่ไม่ต้องใช้ความสามารถ โดยมักจะเลือกทำสิ่งที่ยากและเหมาะสมกับความสามารถของตน และการทำงานที่ทำได้สำเร็จนั้นจะทำให้ตนเองพอใจ ส่วนบุคคลผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักจะไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวไม่ประสบความสำเร็จหรือไม่ก็เสี่ยงเกินความสามารถทั้งๆ ที่รู้ว่าไม่ประสบความสำเร็จ โดยคิดหวังพึ่งโชคชะตาให้ช่วยเหลือ

2) มีพลัง (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลกใหม่ ที่จะทำให้ตนเองรู้สึกได้ว่าประสบผลสำเร็จ บุคคลผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ได้ขยันในทุกเรื่อง แต่จะเอาใจใส่ มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าได้ทำงานสำคัญสำเร็จลุล่วงไป

3) มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) บุคคลผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จ เพื่อความพึงพอใจของตนเอง โดยมีได้หวังให้คนอื่นยกย่องตน มีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และชอบความอิสระในการที่จะทำหรือคิดสิ่งต่างๆ ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการหรือออกคำสั่ง

4) มีความรู้ถึงผลการตัดสินใจของตน (Knowledge of Result of Decision) บุคคลผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลการกระทำหรือการตัดสินใจของตน มิใช่คาดคะเนเอาเองและเมื่อทราบผลการกระทำหรือการตัดสินใจแล้วก็จะพยายามปรับปรุงการกระทำของตนให้ดียิ่งขึ้น

5) มีการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibility) บุคคลผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนในระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกล สามารถที่จะคาดการณ์ล่วงหน้าได้ว่า การกระทำของตนมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จหรือเกิดอุปสรรคมากน้อยเพียงใด

6) มีทักษะในการจัดระบบ (Organizational Skill) เป็นลักษณะที่น่าจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดระบบงานมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม Atkinson (1964: 259-261) เสนอว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จจะมีองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ (1) การมุ่งหวังความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลไปให้ถึงจุดมุ่งหมาย ทั้งนี้ในการทำงานเพื่อที่จะประสบความสำเร็จจะต้องเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวลต่ำด้วยและ (2) การหลีกเลี่ยงความล้มเหลว บุคคลประเภทนี้จะหลีกเลี่ยงการทำงานที่ต้องพบความล้มเหลว และมักมีความวิตกกังวลสูง เพราะกลัวความล้มเหลว

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึงความต้องการของบุคคลที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ โดยไม่ย่อท้อ มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างสูง และมีความมานะพากเพียรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างสมบูรณ์ อีกทั้งยังมีการแข่งขันกับตนเอง กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พยายามปรับปรุงตนให้ดีขึ้น

2.3.2 จิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

การศึกษาวิจัยในประเทศไทยที่ผ่านมา พบว่ามีการศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างจิตลักษณะของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหลายเรื่อง เช่น งานวิจัยของ อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล (2546) พบว่าบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (The Big Five) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น ส่วนงานวิจัยเกี่ยวกับจิตลักษณะกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในประเทศไทย เช่น อัญพร พูลทรัพย์ (2546) พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงเป็นพนักงานที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงด้วย สุจิตดา โพธิ์ศรีประเสริฐ (2547) พบว่าบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม ด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน ด้านความห่วงใยทางอารมณ์ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้โดยด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสามารถทำนายได้ดีที่สุด ต่อมา สมร พลศักดิ์ (2550) พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบประนีประนอม แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และบุคลิกภาพแบบห่วงใยมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพบด้วยว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอม แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีจิตสำนึก และแบบห่วงใย สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

สำหรับการศึกษาจิตลักษณะด้านการมุ่งมั่นอดทนและควบคุมตนในประเทศไทยได้มีผู้ศึกษาไว้ เช่น นางเยาว์ ป้านพูล (2551) พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่องาน การมุ่งมั่นอดทนและควบคุมตนเอง และสุขภาพจิตแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน มนัษยา จันทเขต (2551) พบว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างจากบุคคลที่ความเชื่ออำนาจภายนอกตน นอกจากนี้การศึกษาค้นคว้าความเชื่ออำนาจในตนในต่างประเทศได้มีการศึกษาอยู่บ้าง เช่น การศึกษาของ Caroline, Vincent and Estelle (2007) พบว่าความเชื่ออำนาจในตนและความมีอิสระในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับความรู้สึกรักผูกมัดต่อองค์กรได้ นอกจากนี้การศึกษาของ Chen and Colin (2008) พบว่าพนักงานบัญชีที่มีความเชื่ออำนาจในตนมีความเครียดในระดับต่ำ มีประสิทธิผลการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงกว่าพนักงานบัญชีที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน และสำหรับการศึกษาจิตลักษณะกับความทุ่มเทในการทำงาน (Work Involvement) ในต่างประเทศได้มีการศึกษาอยู่บ้าง เช่น Maura (2010) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่โดดเด่นที่สุดใน 3 จิตลักษณะที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานได้

ในการศึกษาครั้งนี้จึงคาดว่า พนักงานที่จิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่จิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับต่ำ (สมมติฐานที่ 2) พนักงานที่จิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่จิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตน ในระดับต่ำ (สมมติฐานที่ 2) และบุคคลที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในระดับต่ำ (สมมติฐานที่ 2)

2.4 การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Organizational Socialization)

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญและสนใจศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมมายาวนาน โดยมีรูปแบบหรือเป้าหมายที่แตกต่างกัน เช่น การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Organizational Socialization) (Feldman, 1983: 175) การเข้าสู่องค์กร (Organization Entry) (Wanous, 1992: 168) และประสิทธิผลของการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization Effectiveness) (Anakwe and Greenhaus, 1999: 315) โดยแต่ละรูปแบบต้องการตอบคำถามที่เหมือนกันใน 4 ประเด็นคือ (1) มีข้อมูลหรือเนื้อหาอะไรบ้างที่มีการถ่ายทอดในกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization Content) (2) มีวิธีการถ่ายทอดทางสังคมอย่างไร (Socialization Tactics) (3) มีการประเมินอย่างไร จึงทำให้ทราบว่าการถ่ายทอดทางสังคมมีประสิทธิภาพ (Socialization Effectiveness) และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างผลการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับผลของพฤติกรรมและทัศนคติเป็นอย่างไร (Anakwe and Greenhaus, 1999: 315) โดยการศึกษาวิจัยเพื่อตอบคำถามดังกล่าวมีการใช้ทฤษฎีที่หลากหลาย เพื่ออธิบายการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรในมิติหรือขั้นตอนที่ต่างกันดังที่จะกล่าวต่อไป

2.4.1 ความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรเป็นกระบวนการที่พนักงานต้องเรียนรู้ ปรับตัว และสื่อสารกับพนักงานในหน่วยงาน และในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ เพื่อได้มาซึ่งทัศนคติ พฤติกรรม และความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์กร (Van Maanen and Schein, 1979: 211) ต่อมา Heck (1995: 33) ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า หมายถึงกระบวนการที่ทำให้บุคคลได้รับการสอน และเรียนรู้เนื้อหาการทำงาน ทักษะ และบทบาทในองค์กร ทั้งนี้ Feldman (1983: 175) ได้อธิบายความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Organizational Socialization) ว่า (1) เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่ก่อนที่บุคคลจะเข้า

ทำงาน แล้วค่อยๆ ดำเนินต่อไปตลอดชีวิตการทำงาน (2) เป็นสื่อกลางของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดภาพพจน์ใหม่ของตนเอง (Self-Images) (3) เป็นกระบวนการ 2 ทางที่เกี่ยวข้องทั้งตัวบุคคลและองค์กร และ (4) ช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจในการจัดการเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ

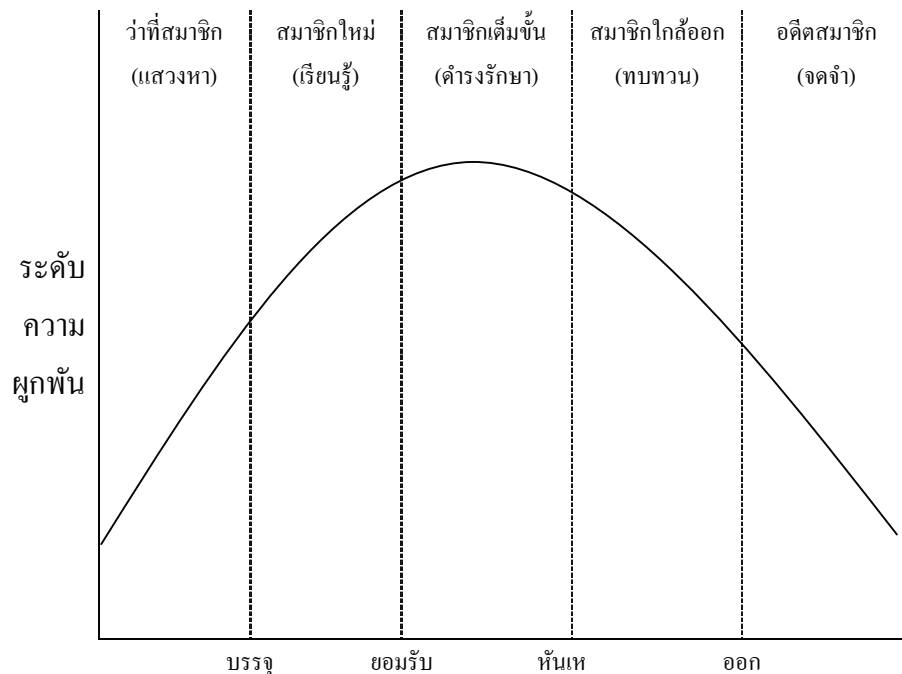
นอกจากนี้ Feldman (1983: 170-174) ยังได้แจกแจงหน้าที่ของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ในการพัฒนาพนักงานที่เข้าใหม่ไว้อย่างเด่นชัดว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร คือ (1) พัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงาน โดยผ่านทาง การคัดเลือก การฝึกงานและการประเมินผลงาน (2) ก่อให้เกิดพฤติกรรมตามบทบาทที่เหมาะสม เช่น พนักงานต้อนรับหรือประชาสัมพันธ์ มักได้รับการคาดหวังทั้งจากคนในองค์กรและจากลูกค้าที่มาติดต่อให้เป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ลูกค้า และประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำแหน่งต่างๆ ในการบริการลูกค้า พนักงานต้อนรับหรือประชาสัมพันธ์ จึงเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ บทบาทและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ (3) ช่วยให้ปรับตัวเข้ากับกลุ่มและปทัสฐาน (Norms) ของกลุ่ม เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามกลุ่ม มิให้เกิดการต่อต้านแข่งขัน ในขณะที่เดียวกันกลุ่มก็เป็นที่พักและที่ปรึกษาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น และ (4) ทำให้เกิดการเรียนรู้ค่านิยมขององค์กร ซึ่งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคือ สื่อกลางที่ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมขององค์กรแก่สมาชิกใหม่ อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ค่านิยมจะขึ้นอยู่กับการเปิดตัวรับข้อมูลข่าวสารและการเลือกรับข่าวสารของสมาชิกใหม่และยังขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือของข่าวสารหรือแหล่งที่มาของข่าวสารที่ได้รับนั้นด้วย Feldman (1983) กล่าวด้วยว่าการเปลี่ยนแปลงค่านิยมเกิดจากการยอมรับ มิใช่การยอมรับหรือคัดลอกตามดังเช่นเรื่องบรรทัดฐานของกลุ่ม

ดังกล่าวนี้นี้ทำให้มองเห็นได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรหมายถึงกระบวนการที่ทำให้พนักงานได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงทักษะในการทำงาน พฤติกรรมและบทบาทในองค์กรซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ของตนเอง อีกทั้งจะเห็นได้ว่าแนวคิดของ Feldman (1983) เป็นการเสนอให้เห็นบทบาทอันสำคัญของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ในการเสริมทักษะความสามารถ บทบาท การปรับตัว และค่านิยมที่เหมาะสม โดยเน้นที่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องกันตามลำดับขั้นตอนของกระบวนการที่จะได้อธิบายในรายละเอียดต่อไป

2.4.2 กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร

ในด้านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร Deaux and Wrightsman (1988: 428-432) ได้เสนอกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมของกลุ่ม (Group Socialization) ว่าประกอบด้วย 5 ระยะ และ 4 ช่วงตัด รวมเป็น 9 ขั้นตอน ซึ่ง บังอร โสฬส (2538: 67-86) ได้อธิบายแจกแจงแต่ละ

ขั้นตอนและระดับความผูกพันต่อองค์การที่ค่อยๆ เพิ่มขึ้นในขั้นแรกๆ แล้วลดลงในขั้นตอนหลังๆ (ดังภาพที่ 2.1) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ

แหล่งที่มา: Deaux and Wrightsman, 1988: 429

ขั้นที่ 1 ขั้นแสวงหาและคัดเลือก (Investigation) เป็นระยะก่อนการเป็นสมาชิกขององค์การ คือ เป็นระยะเวลาของการสืบเสาะแสวงหา เพื่อให้รู้จักและเข้าใจกันระหว่างองค์การกับบุคคล คำบอกเล่าเกี่ยวกับองค์การของครูอาจารย์ ผู้รู้ เพื่อน สื่อมวลชนและแหล่งข่าวอื่นๆ รวมทั้งบุคคลที่ทำงานในองค์การ จัดเป็นการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การให้กับบุคคลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเข้าทำงาน นอกจากนี้กระบวนการของการคัดเลือกประกอบด้วยการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัคร การทดสอบความสามารถ การสัมภาษณ์ เป็นต้น ล้วนมีส่วนในการถ่ายทอดระบบ วัฒนธรรมและสังคมขององค์การให้ผู้สมัครได้เรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งสิ้น ซึ่งช่วยให้ผู้สมัครเกิดการเตรียมพร้อมที่จะยอมรับสังคมขององค์การอย่างเข้มข้นต่อไป ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจึงเริ่มต้นตั้งแต่ขั้นนี้

ขั้นที่ 2 ขั้นบรรจุเข้าทำงาน (Entry) เป็นช่วงตัดระหว่างระยะก่อนการเป็นสมาชิกกับการเป็นสมาชิกใหม่ ในขั้นนี้้องค์การมักจัดให้มีการปฐมนิเทศ และอาจมีงานเลี้ยงต้อนรับน้องใหม่ด้วย บางองค์การ เช่น ทหารหรือฝ่ายปกครอง มีพิธีสาบานตนก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่ง กิจกรรมดังกล่าว

ทั้งหมดนี้เป็นการถ่ายทอดทางสังคมแบบทางการ เพื่อชี้แจงระเบียบ นโยบาย สวัสดิการต่างๆ แนะนำบุคคลสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมไปถึงการสร้างข้อผูกมัด และการแสดงความจริงใจ และความพร้อมของสมาชิกใหม่ นอกจากนี้องค์การต่างๆ ยังมีการฝึกงาน และมอบหมายงานด้วย หัวหน้า ครูฝึกงาน ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ทำหน้าที่ฝึกงาน มอบงาน รวมทั้งปฐมนิเทศ เป็นตัวแทนสำคัญอย่างยิ่งในการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ให้แก่สมาชิกบรรจุใหม่ นับตั้งแต่สร้างภาพพจน์ หรือความประทับใจครั้งแรก ปลุกฝังทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานในด้านต่างๆ เป็นต้น นักวิจัยทางการถ่ายทอดทางสังคม พบว่าทัศนคติและค่านิยมที่มีต่อองค์การเปลี่ยนในทันทีที่บรรจุเข้าทำงาน ซึ่งมีผลต่อความพร้อมในการที่จะเรียนรู้การทำงาน

ขั้นที่ 3 ขั้นเรียนรู้ (Socialization/Learning) นอกจากการฝึกอบรมงานในหน้าที่ซึ่งกระทำต่อเนื่องจากขั้นที่ 2 แล้ว ในระยะของการเรียนรู้นี้ สมาชิกใหม่จะได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การที่ไม่เป็นทางการจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง (หากมี) รวมทั้งระเบียบวิธีและข้อปฏิบัติทั้งหลายที่ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้โดยมีข้อผิดพลาดน้อยหรือไม่มีเลย และเป็นไปตามความต้องการขององค์การ หลุยส์และคณะ (Louis, Posner and Powell, 1983: 857-866) พบว่า การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้อาวุโสแบบไม่เป็นทางการมีประโยชน์มากกว่าการเข้ารับการฝึกอบรมและปฐมนิเทศที่เป็นทางการเสียอีก ซึ่ง Feldman (1983: 174) กล่าวว่า จะช่วยลดความวิตกกังวลของสมาชิกใหม่ด้วย

ในขั้นการเรียนรู้นี้ สมาชิกใหม่จะค่อยๆ ซึมซาบวัฒนธรรมและระเบียบประเพณีขององค์การจากสื่อหรือบุคคลต่างๆ ที่กล่าวมา และเป็นขั้นตอนการปรับตัวเข้าสวามยบทบาทใหม่ในองค์การ มีการวิจัยพบว่าในช่วง 16 สัปดาห์แรกของการทำงาน เสมิยนใหม่ใช้เวลาในการเรียนรู้งานลดลงในขณะที่ใช้เวลาเพิ่มขึ้นในการปรับตัวให้เข้ากับบทบาทของตนในองค์การ (Graen, Orris and Johnson, 1973: 395-420) เมื่อเวลาผ่านไปและสามารถปรับตัวได้แล้ว ความรู้สึกผูกพันกับองค์การก็เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ

ขั้นที่ 4 ขั้นยอมรับ (Acceptance) เป็นจุดเปลี่ยนจากการเป็นสมาชิกใหม่ไปเป็นสมาชิกโดยสมบูรณ์ ในขั้นนี้ค่านิยม ทัศนคติ มีการเปลี่ยนไปในทางที่สอดคล้องกับองค์การ ความสงสัยในบทบาทและความสามารถของตน รวมทั้งความคลางแคลงใจที่เพื่อนร่วมงานมีต่อตนได้หมดไป การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การที่เด่นชัด คือ การผ่านข้อผูกพันเรื่องการทดลองงาน โดยยอมให้เริ่มมีสิทธิและเสียงเท่าเทียมกับบุคคลอื่นๆ นอกจากนี้องค์การอาจเริ่มเปิดโอกาสให้ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นความลับหรือข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก (Van Maanen and Schein, 1979: 222) เมื่อมาถึงขั้นนี้ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การมักจะสูงมาก อย่างไรก็ตาม Feldman (1981: 316) กล่าวว่า ความผูกพันกับงานหรือกับองค์การจะขึ้นอยู่กับ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ 2

ประการ คือ การจัดการควบคุมดูแลงานที่กระทำอยู่ และการปรับตัวเข้ากับบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่มบุคคลในองค์กร ผลสำเร็จของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร 2 ประการ ดังกล่าวจึงเกิดขึ้นในขั้นการยอมรับนั่นเอง

ขั้นที่ 5 ขั้นดำรงรักษา (Maintenance) เมื่อผ่านการยอมรับให้เป็นสมาชิกสมบูรณ์ขององค์กร บุคคลมักจะรู้สึกสบายใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอัตโนมัติด้วยความเชี่ยวชาญและคุ้นเคย ในระยะนี้บุคคลอาจจะละเลยการเรียนรู้เทคนิควิธีใหม่ๆ และอาศัยความคุ้นเคยทำงาน จึงส่งผลเสียหายให้กับงานได้ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็มักจะละเลยที่จะจัดให้มีการฝึกอบรม หรือการถ่ายทอดในรูปแบบอื่นแก่สมาชิกเพิ่มขึ้นเหล่านี้ แม้แต่เมื่อมีการเลื่อนขั้นหรือโยกย้ายบุคคลเหล่านี้ไปทำงานตำแหน่งใหม่ ซึ่งมีลักษณะงานแตกต่างจากงานเดิมไปมาก Feldman (1989: 395) กล่าวถึงการศึกษาระยะยาวซึ่งเก็บข้อมูลจากบุคคลระดับผู้จัดการจำนวน 80 คน ในบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่าองค์กรมีการจัดฝึกอบรมให้กับผู้บริหารที่เข้ามาใหม่และยังให้เวลาแก่ผู้บริหารใหม่ในการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับงาน แต่สำหรับผู้บริหารที่โอนย้ายหรือเลื่อนขั้น ขึ้นมาจากภายในองค์กร นอกจากไม่ให้การฝึกอบรมเกี่ยวกับงานใหม่แล้ว ยังเป็นที่คาดหวังว่าผู้บริหารเหล่านี้จะสามารถดำเนินงานได้ทันที จึงมีอยู่เสมอๆ ที่ทำให้ผู้บริหารซึ่งเป็นคนเก่าต้องเผชิญกับปัญหานานาประการ เกิดความเครียด และในที่สุดเริ่มมองหาองค์กรใหม่ ในทำนองเดียวกันการย้ายพนักงานระดับแรงงานที่มีความสามารถในแผนกหนึ่งไปยังแผนกใหม่ก็มักจะพบปัญหาในด้านการปฏิบัติงานและด้านสุขภาพจิต เช่นกัน

ขั้นที่ 6 ขั้นหันเห (Divergence) เป็นที่ยอมรับว่า ในช่วงชีวิตการทำงานมีอยู่บ่อยครั้งที่สมาชิกมีความรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน และมองหางานใหม่ที่คิดว่าดีกว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรในขั้นดำรงรักษาช่วยให้สมาชิกสลัดทิ้งความต้องการหันเหออกไปได้ และไม่ก้าวเข้ามาสู่ขั้นนี้ อย่างไรก็ตามการหันเหก็อาจเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มักจะเป็นผู้รับรู้การหันเหและเป็นสื่อกลางสำคัญในการจัดการกับการหันเหนั้น การยับยั้ง การให้เวลาคิดทบทวน การให้สมาชิกได้พบกับฝ่ายแนะแนวหรือให้คำปรึกษา รวมทั้งการหมุนเวียนไปทำงานอื่นในหน่วยงานอื่นล้วนเป็นวิธีการที่สามารถกระทำในช่วงวิกฤตนี้ เพื่อโน้มน้าวหรือยุติการหันเหเหล่านั้นๆ

อย่างไรก็ตาม หากพบว่า การหันเหมีสาเหตุมาจากความไม่เหมาะสมของพฤติกรรมบางประการ ก็อาจนำเทคนิควิธีการปรับพฤติกรรม มาปรับใช้

ขั้นที่ 7 ขั้นทบทวน (Resocialization) เป็นระยะเวลาของสมาชิกในการพิจารณาความต้องการที่แท้จริงของตน ในขณะที่เดียวกันก็เป็นช่วงเวลาแห่งความพยายามขององค์กรที่จะเรียกความผูกพันคืนจากสมาชิก ขั้นนี้เกิดขึ้นเมื่อการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรที่ได้กระทำในขั้นดำรงรักษาไม่ประสบความสำเร็จ การกระทำต่อไป คือ องค์กรและสมาชิกควรมีการเจรจา

ทบทวนบทบาท กฎระเบียบ และข้อผูกมัดที่มีต่อกัน รวมถึงการพิจารณาปัญหาที่มีอยู่ในใจของสมาชิก ซึ่งหากเป็นไปได้อาจมีการเปลี่ยนแปลงบางประการเกิดขึ้น โดยเฉพาะที่ตัวบุคคลหากแต่ที่องค์กรด้วย ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าและเพื่อความทันสมัยขององค์กร รวมทั้งเพื่อให้เป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย ในบางกรณีองค์กรอาจใจกว้างถึงกับให้สมาชิกไปทดลองงานในองค์กรอื่นที่คิดว่าดีกว่า เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจอีกด้วย

ในขั้นทบทวนจึงเป็นความพยายามที่จะรักษาสมาชิกหรือพนักงานไว้ในองค์กรมิให้ออกในเวลาที่ยังไม่สมควร อย่างไรก็ตามสำหรับสมาชิกที่ถึงเวลาอันสมควรต้องออกจากองค์กร เช่น เกษียณอายุ ในขั้นนี้ก็มีการเตรียมตัวเพื่อออกจากงาน ได้แก่ การโอนย้ายสมาชิกไปทำงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบน้อยลง โดยเน้นที่การค่อยๆ ลดบทบาททีละน้อย ในขณะเดียวกันมีการฝึกอบรมเพื่อการปรับตัวเองหลังเกษียณด้วย ซึ่งนอกจากเป็นการตอบแทนขององค์กรที่มีต่อสมาชิกผู้ซึ่งเคยทำประโยชน์ให้กับองค์กรมาแล้ว ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลที่กำลังทำงานอยู่ในองค์กร และเป็นแบบอย่างให้สมาชิกปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กรจนเกษียณอายุเช่นกัน

ขั้นที่ 8 ขั้นออกจากองค์กร (Exit) เป็นจุดเปลี่ยนแปลงของชีวิตที่สำคัญมากจุดหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความทรงจำที่ดีต่อกัน ในขณะเดียวกันถือเป็นการถ่ายทอดทางสังคมให้สมาชิกที่กำลังทำงานในองค์กรดังกล่าวมาแล้ว

สำหรับสมาชิกที่ออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานส่วนตัวหรือไปทำงานในองค์กรอื่น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ามาจากความสำเร็จผลของการถ่ายทอดทางสังคมในขั้นทบทวน การสร้างความประทับใจในขั้นนี้ยังมีความสำคัญ และส่งผลให้สมาชิกกลับคืนมาทำงานให้องค์การอีกในอนาคต

ในกรณีที่องค์กรมีความประสงค์จะให้สมาชิกออกจากงาน อันเนื่องมาจากการหยุดงาน การหนีงาน การขาดความรับผิดชอบ การทำผิดระเบียบวินัย หรือการกระทำอื่นๆ ที่ส่งผลเสียหายให้กับองค์กร องค์กรมักแจ้งล่วงหน้าให้สมาชิกทราบตามเวลาที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบขององค์กร ซึ่งไม่ขัดกับกฎหมายแรงงาน การแจ้งล่วงหน้าให้ออกแตกต่างจากการคาดโทษ ทำทัณฑ์บนไว้ เนื่องจากในกรณีแรกสมาชิกไม่มีโอกาสทบทวนแก้ไข แต่กรณีหลัง เปิดโอกาสให้สมาชิกทบทวนบทบาทและปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน การให้คำปรึกษาและการอบรมเพื่อปรับหรือสร้างจิตลักษณะให้เหมาะสม สามารถช่วยให้สมาชิกทำงานได้ดีขึ้น มีความพอใจมากขึ้น และหยุดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้ แต่ไม่ว่าผลสุดท้ายจะเหมือนกันหรือแตกต่าง การแจ้งให้ออกและการภาคทัณฑ์ทั้ง 2 กรณี เป็นกรณีตัวอย่างแก่สมาชิกปัจจุบันที่กำลังทำงานอยู่ ได้เรียนรู้ จัดเป็นการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรรูปแบบหนึ่งด้วย

ขั้นที่ 9 ขึ้นจดจำความหลัง (Rememberance) ในขั้นนี้แม้ความผูกพันรับผิดชอบต่อกันระหว่างองค์กรกับสมาชิกจะหายไปจนหมดสิ้นแล้ว แต่อดีตทั้งที่น่าพอใจและไม่พอใจยังคงอยู่ในความทรงจำทั้งในตัวบุคคลและองค์กร สมาชิกรุ่นต่อไปสนใจที่จะรับรู้อดีตดังกล่าวด้วย และมักนำมาใช้ประกอบการประเมินองค์การ

การศึกษาในครั้งนี้เน้นศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การทั้ง 9 ขั้นดังกล่าวมานี้ซึ่งมีขั้นตอนที่สมบูรณ์ครบกระบวนการ (ดูรายละเอียดแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การในทุกขั้นตอน ในบทที่ 3)

2.4.3 การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

การศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การกับความผูกพันในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีกระทำในประเทศไทยอยู่บ้าง เช่น บังอร โสพล (2537) พบความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ 3 ขั้นแรกกับลักษณะความเป็นผู้นำทัศนคติและประสิทธิผลในการทำงาน และงานวิจัยของ จรัส อุ่ณฐิติวัฒน์ (2548) พบว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมแบบตามลำดับขั้นตอนมาก มีความพึงพอใจในงานมาก และมีความผูกพันในองค์การมากด้วย นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ ปราณี จันทรี (2552) และงานวิจัยของ สุภัตรา สุนทรประทุม (2552) ต่างพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ส่วนในต่างประเทศ เช่น งานวิจัยของ Bigliardi, Petroni and Dormio (2005) พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างเด่นชัด และงานวิจัยของ Cohen and Veled-Hecht (2010) พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในงานทุกด้าน ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อทีมงาน และความจงรักภักดีต่อตัวงาน และงานวิจัยของ Simosi (2008) พบว่าเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมส่งผลให้เนื้อหาการถ่ายทอดทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกมัดต่อองค์กรของพนักงานใหม่ จากงานวิจัยข้างต้นทำให้สามารถคาดได้ว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อย (สมมติฐานที่ 3)

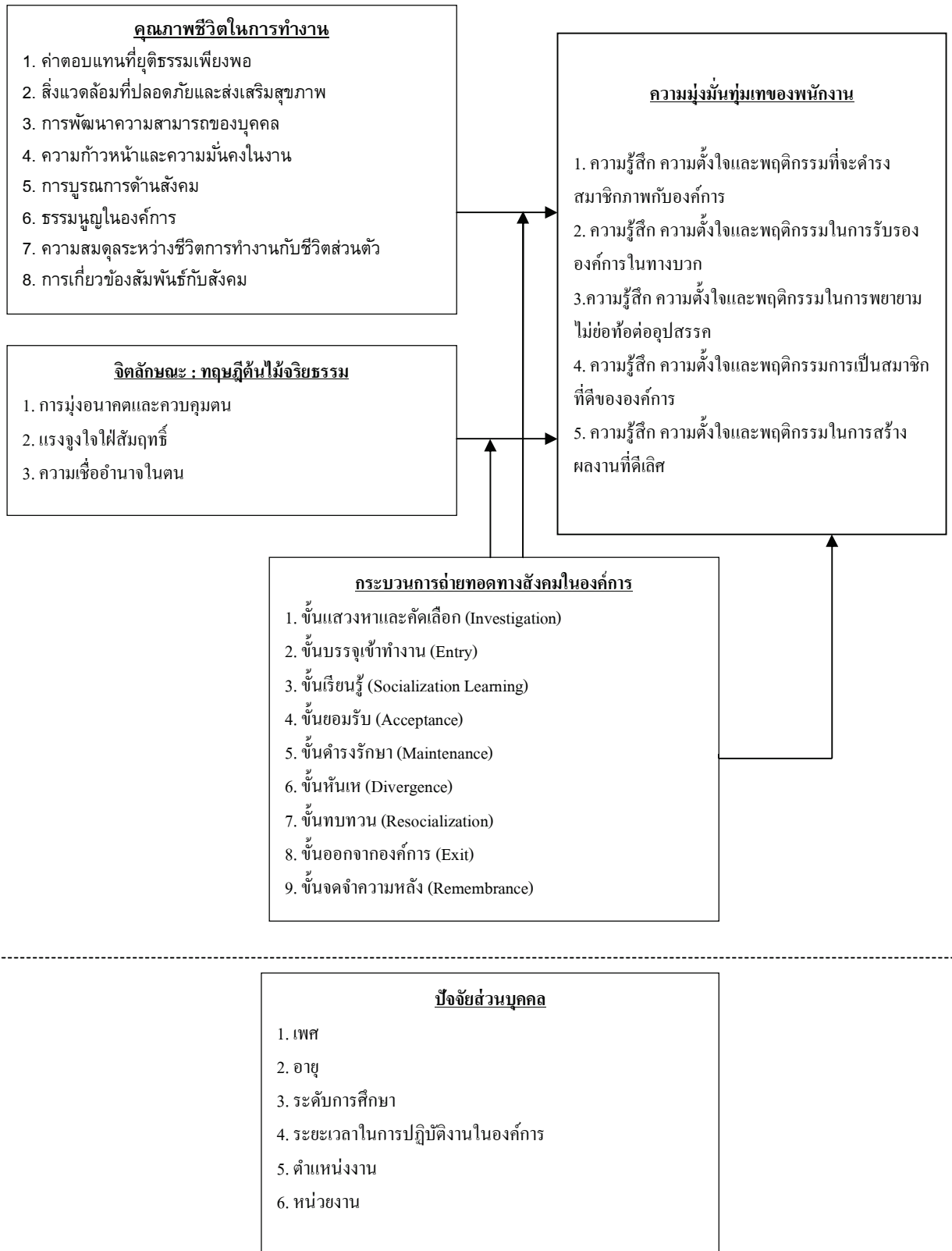
การประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน จิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตน จิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมทั้งการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ดังกล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนั้น ทำให้ผู้วิจัยคาดได้ว่า “พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานในระดับสูงกว่าพนักงานที่มี

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย (สมมติฐานที่ 4) นอกจากนี้พนักงานที่มีจิตลักษณะในแต่ละด้านสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะในแต่ละด้านสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย (สมมติฐานที่ 5)” พร้อมกันนั้นทำให้คาดผลมากขึ้นต่อไปได้ว่า ตัวแปรที่ศึกษาดังกล่าวข้างต้นสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้ นั่นคือว่า “การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร จิตลักษณะ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอำนาจร่วมกันในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานของพนักงาน” (สมมติฐานที่ 6)

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เน้นทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน ศึกษาจิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) โดยมุ่งเน้นจิตลักษณะ 3 ด้านในส่วนของลำดับ ได้แก่ การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ตามกรอบแนวคิดของ Deaux and Wrightsman (1988) ซึ่งประกอบด้วยการถ่ายทอดทางสังคมใน 5 ระยะ และ 4 ช่วงตัด รวมเป็น 9 ขั้นตอน

โดยเน้นศึกษาตัวแปรตาม คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน ตามแนวคิดของ Zigarmi et al. (2011) ที่ได้ทำการศึกษาร่วมกับบริษัท The Ken Blanchard Companies ในการกำหนดลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน 5 ประการ รายละเอียดดังแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.6 สมมติฐานงานวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ประมวลมาข้างต้นทำให้ตั้งสมมติฐาน ได้ดังนี้

- 1) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ
- 2) พนักงานที่มีจิตลักษณะรายด้านทั้ง 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านการมุ่งอนาคตและความมุ่งมั่นด้านความเชื่ออำนาจในตน และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะรายด้านในระดับต่ำ
- 3) พนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อย
- 4) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อย
- 5) พนักงานที่มีจิตลักษณะโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะโดยรวมสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อย
- 6) คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้

บทที่ 3

วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร กับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยแจกแจงรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย 5 ส่วน คือ ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานใหญ่ทั้งหมด 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายสนับสนุน รวมทั้งหมด 1,800 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 2) ที่ระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับจำนวนประชากร ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 317 คน ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 320 คนและดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากพนักงาน 2 ฝ่ายที่มีลักษณะแตกต่างกัน คือ ฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายสนับสนุน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยได้แบ่งสัดส่วนเป็นจำนวนเท่าๆ กัน ได้เป็นฝ่ายละ 116 คน

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

3.2.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1973) ซึ่งได้จัดกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ

- 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) การบูรณาการด้านสังคม
- 6) ธรรมเนียมในองค์กร
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

3.2.1.2 จิตลักษณะ จากทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543)

ซึ่งเลือกศึกษา 3 จิตลักษณะ คือ

- 1) การมุ่งอนาคตและควบคุมตน
- 2) ความเชื่ออำนาจในตน
- 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.2.1.3 การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ตามแนวคิดของ Deaux and Wrightsman (1988) ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ขั้นแสวงหาและคัดเลือก (Investigation)
- 2) ขั้นบรรจุเข้าทำงาน (Entry)
- 3) ขั้นเรียนรู้ (Socialization/ Learning)
- 4) ขั้นยอมรับ (Acceptance)
- 5) ขั้นดำรงรักษา (Maintenance)
- 6) ขั้นหันเห (Divergence)
- 7) ขั้นทบทวน (Resocialization)
- 8) ขั้นออกจากองค์กร (Exit)
- 9) ขั้นจดจำความหลัง (Remembrance)

3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

3.2.2.1 ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน ตามแนวคิดของ Zigarmi et al. (2011) โดยสรุปเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร
- 2) ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก
- 3) ความตั้งใจในการเอาชนะอุปสรรค

- 4) ความตั้งใจในการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 5) ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ

3.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร

3.2.3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการบริหารเพื่อให้พนักงานได้รับการบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งการวิจัยนี้พิจารณา 8 ด้าน คือ

- 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ คือ การที่พนักงานรู้สึกค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ การที่พนักงานระบุว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่สะอาด สะดวก ปลอดภัย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือมลพิษต่อร่างกาย ไม่ว่าจะเป็นเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ การที่พนักงานได้รับโอกาสใช้ฝีมืออย่างเต็มที่ ได้พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงาน มีความรู้สึกที่ตนเองมีค่าและมีความรู้สึกทำทนายจากการทำงานของตนเอง
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การที่พนักงานได้รับการเพิ่มพูนความสามารถของตนเองความรู้และทักษะใหม่ๆอันจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคตและการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน
- 5) การบูรณาการด้านสังคม คือ การที่พนักงานรู้สึกประสบความสำเร็จและมีคุณค่า ซึ่งมีผลต่อบุคคลในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกที่ไม่มีภาระแบ่งแยกในหน่วยงานและความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
- 6) ธรรมเนียมในองค์กร คือ การรับรู้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ของพนักงานและการปกป้องสิทธิของตน การยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดรวมทั้งการวางมาตรฐานให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว คือ การที่พนักงานรับรู้ถึงความสมดุลกับบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลาเพื่อการทำงาน อาชีพและเพื่อการเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความสมดุลระหว่างการทำงานกับความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ
- 8) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม คือ การรับรู้ภารกิจกรรมของหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมมีความเหมาะสมและรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้งานและ

อาชีพ มีคุณค่าความสำคัญ นั่นคือการที่พนักงานรับรู้ว่ายหน่วยงานตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ เป็นการทำให้งานและอาชีพสามารถเพิ่มคุณค่าความสำคัญด้วย

3.2.3.2 จิตลักษณะ หมายถึง ลักษณะภายในของบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งการวิจัยนี้ได้ศึกษา 3 ด้าน คือ

1) การมุ่งอนาคตและควบคุมตน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคาดการณ์ไกลในอนาคต โดยคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นทั้งผลดีและผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น ส่งผลให้บุคคลจะต้องบังคับควบคุมตนเองให้สามารถอดทนรอผลที่จะตามมดังกล่าว เพื่อรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคต

2) ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้สาเหตุการณ์ต่างๆ เป็นผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่โชควาสนา ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น

3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะฝ่าฟันอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ มีการตั้งเป้าหมายไว้อย่างสูง และมีความพากเพียรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการแข่งขันกับตนเอง กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พยายามปรับปรุงตนให้ดีขึ้น

3.2.3.3 การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร หมายถึง กระบวนการที่พนักงานได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถึงทักษะในการทำงาน พฤติกรรม และบทบาท ซึ่งการวิจัยนี้ได้ศึกษา 9 ขั้นตอน คือ

1) ขั้นแสวงหาและคัดเลือก เป็นระยะก่อนการเป็นสมาชิกขององค์กร คือ มีการสืบเสาะแสวงหา เพื่อให้รู้จักและเข้าใจกันระหว่างองค์กรกับบุคคล คำบอกเล่าเกี่ยวกับองค์กรของครูอาจารย์ ผู้รู้ เพื่อน สื่อมวลชนและแหล่งข่าวอื่นๆ รวมทั้งบุคคลที่ทำงานในองค์กร

2) ขั้นบรรจุเข้าทำงาน ในขั้นนี้จะมีการปฐมนิเทศ และอาจมีงานเลี้ยงต้อนรับ เป็นการอบรมถ่ายทอดสังคมแบบทางการ เพื่อชี้แจงระเบียบ นโยบาย สวัสดิการ แนะนำบุคคลสถานที่ รวมถึงการสร้างข้อผูกมัด การแสดงความจริงใจ และความพร้อมของสมาชิกใหม่

3) ขั้นเรียนรู้ คือ การรับรู้ว่า เมื่อเป็นสมาชิกใหม่จะได้รับการอบรมถ่ายทอดสังคมในองค์กรที่ไม่เป็นทางการจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง (หากมี) รวมทั้งระเบียบวิธีและข้อปฏิบัติทั้งหลายที่ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

4) ขั้นยอมรับ เป็นจุดเปลี่ยนจากการเป็นสมาชิกใหม่ไปเป็นสมาชิกโดยสมบูรณ์ ในขั้นนี้พนักงานมีการเปลี่ยน ค่านิยม ทักษะคติ ไปในทางที่สอดคล้องกับองค์กร ไม่สงสัยในบทบาทและความสามารถของตน รวมทั้งความคลางแคลงใจที่เพื่อนร่วมงานมีต่อตนได้หมดไป

5) ขั้นดำรงรักษา เมื่อผ่านการยอมรับให้เป็นสมาชิกสมบูรณ์ขององค์กร บุคคลรายงานว่ามีความรู้สึกสบายใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความสะดวกและคุ้นเคย

6) **ขั้นหันเห** เป็นขั้นที่พนักงานระบุว่ามีความรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน และมองหางานใหม่ ซึ่งเมื่อการหันเหเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มักจะเป็นผู้รับรู้การหันเห และเป็นสื่อกลางสำคัญในการจัดการกับการหันเห นั้น การยับยั้ง การให้เวลาคิดทบทวน การให้สมาชิกได้พบกับฝ่ายแนะแนวหรือให้คำปรึกษาหรือพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการหมุนเวียนไปทำงานอื่นในหน่วยงานอื่น ล้วนเป็นวิธีการที่สามารถกระทำในช่วงวิกฤตนี้

7) **ขั้นทบทวน** พนักงานรับรู้ว่าองค์การมีความพยายามที่จะเรียกความผูกพันคืนจากสมาชิก องค์การและสมาชิกมีการเจรจา ทบทวนบทบาท กฎระเบียบ และข้อผูกมัดที่มีต่อกัน รวมถึงการพิจารณาปัญหาที่มีอยู่ในใจของสมาชิก ซึ่งหากเป็นไปได้อาจมีการเปลี่ยนแปลงบางประการเกิดขึ้น โดยเฉพาะที่ตัวบุคคลหากแต่ที่องค์การด้วย

8) **ขั้นออกจากองค์การ** พนักงานรับรู้ว่าได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เกิดความทรงจำที่ดีต่อกัน ในขณะเดียวกันถือเป็นการอบรมถ่ายทอดทางสังคมให้สมาชิกที่กำลังทำงานในองค์การดังกล่าวมาแล้ว การสร้างความประทับใจในขั้นนี้ยังมีความสำคัญ และส่งผลให้สมาชิกที่จะกลับคืนมาทำงานในองค์การอีกในอนาคต

9) **ขั้นจดจำความหลัง** องค์การแสดงให้เห็นพนักงานรับรู้ว่า แม้ความผูกพันรับผิดชอบต่อกันระหว่างองค์การกับสมาชิกจะหายไปจนหมดสิ้นแล้ว แต่อดีตทั้งที่น่าพอใจและไม่พอใจยังคงอยู่ในความทรงจำทั้งในตัวบุคคลและองค์การ สมาชิกรุ่นต่อไปสนใจที่จะรับรู้อดีตดังกล่าวด้วย และมักนำมาใช้ประกอบการประเมินองค์การ

3.2.3.4 ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคล อันเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การ และด้วยความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ต้องการจะทำงาน พยายามทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและเชื่อว่าตนสามารถทำได้ พร้อมทั้งมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างยิ่งยวด และยังส่งผลให้การแสดงออกทางการกระทำอื่นๆ เป็นการสนับสนุนต่อกิจกรรมขององค์การ ซึ่งการวิจัยนี้ได้ศึกษา 5 ด้าน คือ

1) **ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ (Intent to Stay)** คือ ความปรารถนาของพนักงานที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2) **ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์การในทางบวก (Intent to Endorse)** คือ การที่พนักงานในองค์การแสดงความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การอย่างเต็มที่ ยินดีที่จะกล่าวรับรององค์การในทางบวกกับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ลูกค้าขององค์การ เป็นต้น

3) ความตั้งใจในการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort) คือ การเพียรพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4) ความตั้งใจในการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) คือ การปฏิบัติหรือการกระทำที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่วไปของบุคคล หรืออยู่ในคำบรรยายลักษณะงานที่บุคคลต้องทำ แต่เกิดจากความสมัครใจของพนักงานเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับระบบของการให้รางวัล หรือประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นทางการขององค์การ รวมถึงการมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด หรือความกดดันต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้เพื่อให้องค์การคงอยู่และเกิดประสิทธิภาพ บุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ยอมรับ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และช่วยสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมาย

5) ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform) คือ การแสดงความรู้สึกลึกถึงความทุ่มเท อุทิศกำลังกายและกำลังใจ อย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์การ อีกทั้งมองว่างานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย 5 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตลักษณะ แบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ และแบบสอบถามความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

3.3.2 การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาองค์ประกอบที่ชัดเจนของตัวแปรและนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม จากนั้นจะทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับแก้ให้เหมาะสมเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และขั้นสุดท้ายทำการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) หาค่าอำนาจจำแนก

(Discrimination) โดยทดสอบค่าที (t-test) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.2.1 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Walton (1973) จากแบบสอบถามของ ภัทรา หิรัญรัตนพงษ์ (2542) โดยผู้วิจัยนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถาม 40 ข้อ เป็นข้อความทางลบ 1 ข้อ คือ ข้อ 1 นอกนั้นเป็นข้อความทางบวก ใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ผู้ที่ตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่งจะคะแนนเท่ากับ 5 เห็นด้วยเท่ากับ 4 ไม่แน่ใจเท่ากับ 3 ไม่เห็นด้วยเท่ากับ 2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเท่ากับ 1 ซึ่งตรงข้ามกับข้อคำถามเชิงลบ เมื่อทดสอบกับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ปรากฏว่ามีข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกและความสัมพันธ์ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ 28 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบวัดทั้งหมดเท่ากับ 0.918 (ดังตารางที่ 3.1) และเมื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.877

ตารางที่ 3.1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของทั้งแบบวัด (ค่า r) ของแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำตอบแทนที่ผู้พิจารณาเพียงพอ	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
1. ท่านได้รับคำตอบแทนน้อยกว่าบุคลากรอื่นที่ทำงานในตำแหน่งคล้ายคลึง/ใกล้เคียงกัน	-	21.218	0.001	0.534	✓
2. สวัสดิการต่างๆ ที่ ทางบริษัทจัดให้ท่านมีความเหมาะสมตามนโยบายของรัฐ	+	6.992	0.001	0.482	✓
3. คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	+	13.813	0.001	0.744	✓
4. คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานของคนอื่นที่คล้ายกัน	+	1.27	0.216	0.142	
5. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+	13.743	0.001	0.585	✓
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
6. องค์การจัดเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท่าน	+	6.568	0.001	0.579	✓
7. ห้องทำงานและ/หรือโต๊ะทำงานของท่านมีส่วนช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	+	2.165	0.036	0.473	✓
8. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	+	9.881	0.001	0.623	✓
9. องค์การจัดพื้นที่หรือมุมสงบไว้ให้พนักงานได้พักผ่อนหย่อนใจ	+	6.798	0.001	0.714	✓
10. องค์การจัดแบ่งพื้นที่ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	+	1.16	0.242	0.134	
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
11. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	+	4.933	0.001	0.283	✓
12. ท่านได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	+	4.249	0.001	0.513	✓
13. หัวหน้าให้ท่านได้เป็นผู้ตัดสินใจในงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของท่าน	+	2.028	0.049	0.242	✓
14. งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจและให้ความรู้สึกร้าท้าทาย	+	1.177	0.251	0.264	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
15. งานของท่านมีความสำคัญและ มีความหมายต่อบริษัทมาก	+	14.588	0.001	0.455	✓
16. แผนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของพนักงานในองค์กรมีความเหมาะสม	+	20.727	0.001	0.520	✓
17. องค์กรมีความเสมอภาคในการให้โอกาสแก่พนักงานได้ก้าวหน้าตามความสามารถ	+	8.038	0.001	0.557	✓
18. องค์กรสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ	+	7.357	0.001	0.663	✓
19. องค์กรของท่านมีโครงการสนับสนุนพนักงานที่มีความใฝ่รู้	+	1.295	0.208	0.227	
20. ท่านได้ร่วมทำงานกับองค์กรที่มีความมั่นคง	+	1.69	0.104	0.121	
การบูรณาการด้านสังคม	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
21. องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง	+	2.696	0.114	0.285	
22. ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	+	6.107	0.001	0.540	✓
23. เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเสมอ	+	4.739	0.001	0.049	
24. หัวหน้างานของท่านเข้าใจลูกน้อง	+	4.058	0.001	0.436	✓
25. องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักและยอมรับในสังคม	+	4.582	0.001	0.584	✓
ธรรมเนียมในองค์กร	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
26. หัวหน้างานของท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของลูกน้อง	+	5.179	0.001	0.491	✓
27. ท่านสามารถโต้แย้งและชี้แจงเหตุผลได้เมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกับเพื่อนร่วมงาน	+	1.34	0.193	0.164	
28. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน	+	5.613	0.001	0.391	✓
29. หัวหน้างานของท่านให้ความสำคัญเป็นธรรมกับลูกน้อง	+	1.909	0.067	0.027	
30. องค์กรท่านมีแบบแผนและบรรทัดฐานของการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานที่ชัดเจน	+	6.423	0.001	0.594	✓
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
31. ท่านมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวในวันหยุด	+	15.229	0.001	0.578	✓
32. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Work-life Balance)	+	17.245	0.001	0.595	✓
33. ท่านมีเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเหมาะสม	+	18.393	0.001	0.545	✓
34. ท่านมีเวลาในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด	+	2.09	0.057	0.389	
35. ท่านมีเวลาว่างหลังเลิกงานเพียงพอให้สามารถทำงานอดิเรกได้	+	2.776	0.051	0.380	
การเกี่ยวข้องกับสังคม	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
36. องค์กรให้ความสำคัญกับการรักษาสังแวดล้อม	+	5.836	0.001	0.535	✓
37. องค์กรคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งสำคัญ	+	2.463	0.018	0.330	✓
38. องค์กรใส่ใจต่อคุณภาพของสินค้าและบริการเป็นสิ่งสำคัญ	+	3.028	0.004	0.310	✓
39. องค์กรให้ความสนใจและห่วงใยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	+	1.184	0.246	0.028	
40. องค์กรของท่านเน้นในเรื่องความซื่อสัตย์และยุติธรรมต่อพนักงานและลูกค้า	+	6.563	0.001	0.407	✓

3.3.2.2 แบบสอบถามจิตลักษณะ ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามจิตลักษณะตามแนวคิดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) โดยพัฒนาจากแบบสอบถามจิตลักษณะของบังอร โสฬส (2544) ซึ่งใช้ประเมินจิตลักษณะของหัวหน้างานในธนาคารไทยและอเมริกัน เป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่

ศึกษาครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับจิตลักษณะ 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ เป็น ข้อความทางลบ 18 ข้อ คือ ข้อ 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 19, 20, 21, 22 และ 23 นอกนั้นเป็นข้อความทางบวก โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนคือผู้ที่ตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่งคะแนนจะเท่ากับ 5 เห็นด้วยเท่ากับ 4 ไม่แน่ใจเท่ากับ 3 ไม่เห็นด้วยเท่ากับ 2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเท่ากับ 1 ซึ่งจะตรงข้ามกับข้อคำถามเชิงลบ เมื่อนำไปทดสอบกับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ปรากฏว่ามีข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกและความสัมพันธ์ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ 23 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน ด้านความเชื่ออำนาจในตน และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งฉบับเท่ากับ 0.878, 0.718 และ 0.426 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 3.2) และเมื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน ด้านความเชื่ออำนาจในตน และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.830, 0.651 และ 0.439 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของทั้งแบบวัด (ค่า r) ของแบบวัดจิตลักษณะ

การมุ่งอนาคตและควบคุมตน	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
1. การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์เพราะสิ่งต่างๆเปลี่ยนแปลงเสมอ	-	35.885	.001	0.810	✓
2. ท่านจะใช้เงินอย่างประหยัดเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้ตลอดเดือนหรือเพื่อการเก็บออม	+	-5.069	.001	-0.398	
3. หากพบสิ่งที่ยากได้มาก แม้มีราคาแพง ท่านก็จะซื้อและยอมอดออมในภายหลัง	-	12.766	.001	0.559	✓
4. ท่านมักคำนึงถึงโดยไม่รอให้มีการพูดในเรื่องนั้นอย่างชัดๆ ต่อเนื่องไป	-	7.598	.001	0.439	✓
5. การได้อยู่ต่างถิ่นต่างแดน ท่านคิดว่าจะทำให้เราทำอะไรก็ได้ เพราะ ไม่มีใครรู้จักเรา	-	36.832	.001	0.752	✓
6. ไม่ว่าจะอยู่ต่อหน้าหรือลับหลังหัวหน้า ท่านก็ทำงานอย่างเต็มความสามารถเหมือนกัน	+	0.792	.429	-0.149	
7. หากงานที่ท่านทำกลายเป็นผลงานของผู้อื่น ท่านจะหมดกำลังใจที่จะทำงานชิ้นต่อไป	-	24.405	.001	0.761	✓
8. ผลงานที่หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับ แม้เป็นผลงานที่ดีก็ไร้ค่า	-	21.314	.001	0.739	✓
9. หากเห็นว่าการทำงานของท่านไม่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ท่านก็จะหยุดทำทันที	-	26.234	.001	0.814	✓
10. ท่านมักจะทนไม่ได้ หากต้องการหรืออยากได้สิ่งใดมาก แต่ต้องรอก่อนนาน	-	5.810	.001	0.225	✓
ความเชื่ออำนาจในตน	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
11. ท่านเชื่อว่าการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องของโชคมากกว่าความสามารถที่แท้จริง	-	15.469	.001	0.588	✓
12. ท่านอยากเป็นคนโชคดี มากกว่าคนเก่ง	-	15.322	.001	0.447	✓
13. ท่านมองไม่เห็นที่ท่านเพียงคนเดียวจะช่วยให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าได้อย่างไร	-	3.028	.003	0.027	✓
14. "ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น" เป็นจริงเสมอสำหรับตัวท่าน	+	1.305	.194	-0.164	
15. สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของท่าน เป็นผลจากการกระทำมากกว่าโชคหรือวาสนา	+	0.637	.525	-0.103	
16. เป็นการยากที่จะเปลี่ยนหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานที่ไม่ชอบท่าน ให้มาชอบท่านได้	-	16.127	.001	0.571	✓
17. ท่านยอมรับว่า "อะไรจะเกิดก็ต้องเกิด ตัวเราไม่อาจทำอะไรได้"	-	7.737	.001	0.269	✓

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ความเชื่ออำนาจในคน	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
18. อุบัติเหตุส่วนใหญ่เป็นผลจากความประมาทไม่ระมัดระวังของคนมากกว่าเรื่องดวง	+	2.499	.014	0.056	✓
19. ในการทำงานหากผู้บังคับบัญชาไม่ชอบเราแล้ว ชีวิตการทำงานก็แทบจะจบลง	-	17.448	.001	0.574	✓
20. การเล่นพรรคเล่นพวกและระบบอุปถัมภ์ เป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้	-	11.658	.001	0.489	✓
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
21. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่สนใจว่าจะทำงานได้ดีเพียงใด	-	14.019	.001	0.353	✓
22. หากไม่รู้ว่างานที่ได้รับจะสำเร็จได้หรือไม่และทำอะไร ท่านจะไม่อดทนทำงานนั้น	-	11.986	.001	0.177	✓
23. ท่านชอบคิดฝันถึงชีวิตที่อยู่อย่างสบายๆ โดยไม่ต้องทำงาน	-	9.599	.001	0.287	✓
24. ท่านรู้สึกว่ามีค่าเมื่อได้ทำงานในหน้าที่ของคนที่ดีที่สุดและประสบผลสำเร็จ	+	0.496	.621	-0.120	
25. เมื่อเริ่มทำสิ่งใดท่านจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ	+	1.622	.107	0.003	
26. ท่านเชื่อว่าคนที่มานะพากเพียรในการทำงานจะประสบความสำเร็จ	+	3.086	.002	0.063	✓
27. โดยปกติแล้วท่านชอบคิดหาวิธีที่จะทำงานให้รวดเร็วและดีขึ้น	+	2.518	.013	0.089	✓
28. ท่านมักจะทำงานมากกว่าที่ตั้งใจเอาไว้เสมอ	+	2.809	.006	0.037	✓
29. เมื่อท่านไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใดท่านจะทำงานนั้นอีกจนกว่าจะสำเร็จ	+	2.502	.014	-0.050	✓
30. ท่านพัฒนาและปรับตนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน	+	0.952	.343	-0.018	

3.3.2.3 แบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ

Deaux and Wrightsman (1988) มาสร้างและพัฒนาแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 9 ชั้น จำนวน 53 ข้อ เป็นข้อความทางลบ 2 ข้อ คือ ข้อ 7 และ 32 ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นส่วนที่ถามผู้ตอบแบบสอบถามว่าองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามมีหรือไม่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรตามข้อความนั้นๆ มีเกณฑ์การให้คะแนนคือคะแนนผู้ที่ตอบว่า องค์การ **ไม่มี** กิจกรรมนี้ จะได้คะแนนเท่ากับ 1 ส่วนผู้ที่ตอบ องค์การของท่านมีกิจกรรมนี้ จะพิจารณาเป็นสองซึ่งเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ จริงที่สุดจริง ไม่แน่ใจ ไม่จริงและไม่จริงเลย มีเกณฑ์การให้คะแนน คือคะแนนผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะเท่ากับ 5 จริงเท่ากับ 4 ไม่แน่ใจเท่ากับ 3 จริงเท่ากับ 2 และไม่จริงเลยเท่ากับ 1 ตามลำดับ ซึ่งจะตรงข้ามกับข้อคำถามเชิงลบ เมื่อนำไปทดสอบกับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ปรากฏว่ามีข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกและความสัมพันธ์ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ 49 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 (ดังตารางที่ 3.3) และเมื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964

ตารางที่ 3.3 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของทั้งแบบวัด (ค่า r) ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร

ขั้นแสวงหาและคัดเลือก	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
1. ก่อนร่วมงานกับองค์กร ท่านเคยได้รับฟังคำบอกเล่าเกี่ยวกับองค์การจากบุคคลภายในองค์กร ทำให้รู้จักองค์การมากขึ้น	+	6.068	0.001	0.617	✓
2. ก่อนร่วมงานกับองค์กร ท่านเคยได้รับฟังคำบอกเล่าเกี่ยวกับองค์การจากบุคคลภายนอกที่ไม่ได้ทำงานในองค์กร ทำให้รู้จักองค์การมากขึ้น	+	7.811	0.001	0.730	✓
3. ก่อนเข้ามาเป็นพนักงานท่านสามารถเข้าใจลักษณะขององค์การได้เป็นอย่างดี เพราะท่านได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับองค์การจากสื่อต่างๆ มาก่อน	+	10.764	0.001	0.684	✓
4. ท่านได้ทราบประวัติองค์การระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้รู้จักองค์การมากขึ้น	+	5.586	0.001	0.608	✓
5. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์การหลังจากเริ่มงานได้เร็วเพราะท่านได้รับทราบกฎระเบียบปฏิบัติขององค์การระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน	+	7.417	0.001	0.652	✓
6. ท่านได้รับทราบธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์การให้ความสำคัญระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์การได้ง่ายขึ้น	+	8.439	0.001	0.648	✓
7. ท่านเคยทราบมาว่า มีพนักงานบางคนไม่ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกเข้าทำงาน	-	0.548	0.589	0.153	
ขั้นบรรจุเข้าทำงาน	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
8. ท่านมีความรู้เรื่ององค์การมากขึ้นจากการที่ท่านได้รับการปฐมนิเทศที่เป็นทางการ	+	4.572	0.001	0.447	✓
9. ท่านรู้ดีกว่าการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดงานเลี้ยงต้อนรับให้กับพนักงานใหม่นั้นช่วยลดความวิตกกังวลให้กับพนักงานเข้าใหม่ได้	+	5.141	0.001	0.429	✓
10. ท่านได้รับคำแนะนำอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับระเบียบ นโยบาย ที่จำเป็นในการทำงาน ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับองค์การมากขึ้น	+	0.941	0.352	0.394	✓
11. เมื่อแรกเข้าท่านได้รับการแนะนำให้รู้จักบุคคลที่ท่านต้องติดต่อประสานงานด้วยทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น	+	2.845	0.006	0.421	✓
12. ก่อนสมัครเข้าทำงาน ท่านเคยฝึกงานในองค์การของท่านมาก่อน	+	0.471	0.641	0.179	
13. การทดลองงานส่งผลให้ท่านเข้าใจพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังได้ชัดเจนมากขึ้น	+	11.685	0.001	0.568	✓
14. องค์กรได้อธิบายความสำคัญของการทดลองงานทำให้ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ	+	6.622	0.001	0.672	✓
ขั้นเรียนรู้	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
15. ท่านแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานได้ดีเนื่องจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้เล่าประสบการณ์การทำงานให้ฟัง	+	1.993	0.051	0.162	
16. ท่านแสดงบทบาทในตำแหน่งแรกเข้าได้ดีเพราะเพื่อนหรือหัวหน้างานให้คำแนะนำ	+	12.503	0.001	0.685	✓
17. ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้ท่านทำงานได้รวดเร็วมากขึ้น	+	3.193	0.003	0.464	✓
18. ในช่วงแรกข้อสงสัยที่สิ่งที่ยังสับสนงานทำให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานมากขึ้น	+	5.646	0.001	0.525	✓
19. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ถูกต้องตั้งแต่เริ่มทำงานกับองค์การเพราะหน่วยงานของท่านให้คู่มือที่แนะนำวิธีการปฏิบัติงาน	+	5.351	0.001	0.646	✓
20. การที่ท่านได้ระเบียบวิธีการทำงานและข้อปฏิบัติขององค์การที่เป็นลายลักษณ์อักษรทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานมากขึ้น	+	4.991	0.001	0.659	✓

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ชั้นยอมรับ	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
21. ความรู้ที่องค์การมอบให้ตลอดช่วงทดลองงาน ทำให้เมื่อผ่านทดลองงานท่านมีความรู้และทักษะเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ	+	11.59	0.001	0.729	✓
22. องค์การเริ่มให้ท่านมีสิทธิมีเสียงเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ ในองค์การหลังจากที่ท่านผ่านทดลองงาน ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์การโดยสมบูรณ์	+	8.862	0.001	0.649	✓
23. เมื่อผ่านทดลองงาน ท่านรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์การจากการที่องค์การเปิดโอกาสให้ร่วมรับรู้ข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก	+	3.365	0.002	0.547	✓
24. เมื่อผ่านทดลองงานท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากหน่วยงานจากการที่ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	+	5.254	0.001	0.604	✓
25. เมื่อผ่านทดลองงาน หน่วยงานของท่านได้ชี้แจงเส้นทางความก้าวหน้าของท่านให้ทราบ ทำให้ท่านเข้าใจบทบาทของตนภายในองค์การได้ชัดเจนมากขึ้น	+	6.097	0.001	0.715	✓
ชั้นดำรงรักษา	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
26. องค์การจัดโปรแกรมอบรมให้กับพนักงานแต่ละคนอย่างเป็นขั้นตอนทำให้พนักงานปรับตัวต่อการย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งได้ดี	+	5.957	0.001	0.708	✓
27. องค์การมีการจัดการฝึกอบรมวิทยาการสมัยใหม่ให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีความพร้อมต่อการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	+	11.233	0.001	0.732	✓
28. ท่านชอบที่องค์การของท่านได้เปิดโอกาสให้พนักงานในองค์การที่ทำงานมาแล้วช่วงหนึ่งสามารถเจรจาเพื่อต่อรองเพื่อขอเพิ่มเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ได้	+	3.503	0.001	0.608	✓
29. ท่านอยากทำงานกับองค์การนานขึ้นเพราะองค์การจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นตามอายุงาน	+	3.053	0.004	0.589	✓
30. ท่านรู้สึกประทับใจที่องค์การของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล	+	4.12	0.001	0.697	✓
31. ท่านคิดว่าการที่องค์การได้จัดกิจกรรมกระชับและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเป็นสิ่งที่ทำให้คนในองค์การเกิดผูกพันกับองค์การมากยิ่งขึ้น	+	8.181	0.001	0.757	✓
ชั้นหันเห	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
32. การที่หน่วยงานมอบหมายให้ท่านทำงานเดิมซ้ำๆ ทำให้ท่านเกิดความเบื่อหน่าย	-	1.669	0.104	0.255	✓
33. การที่ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้นั้น ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานในองค์การมากขึ้น	+	3.502	0.001	0.360	✓
34. ท่านได้รับตำแหน่งหรือบทบาทอื่นๆ ในองค์การ นอกเหนือจากตำแหน่งงานประจำ เช่น หัวหน้าชมรม, คณะทำงานโครงการ ฯลฯ	+	1.64	0.114	0.338	
35. ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านให้พนักงานสามารถสับเปลี่ยนหน้าที่งานกันได้ เพื่อเปิดรับมุมมองใหม่ๆ และลดความเบื่อหน่ายในงานเดิม	+	4.782	0.001	0.492	✓
36. พนักงานในองค์การสามารถลดความเครียดในการทำงานได้เป็นอย่างดีจากการที่องค์การให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ	+	2.81	0.008	0.578	✓
37. โครงการลดความเครียดที่องค์การจัดขึ้น มีส่วนช่วยลดความเครียดของพนักงาน	+	6.276	0.001	0.691	✓
ชั้นทบทวน	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
38. องค์การทำให้ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีค่าและสำคัญต่อองค์การ	+	12.935	0.001	0.513	✓

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ขั้นตอน	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
39. ท่านรู้สึกประทับใจที่องค์กรของท่านมีการเปรียบเทียบเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานกับองค์กรอื่นๆ พร้อมทั้งปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ	+	4.692	0.001	0.617	✓
40. องค์กรทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	+	8.897	0.001	0.571	✓
41. องค์กรได้มีการประกาศให้ทุกคนในองค์กรทราบเกี่ยวกับบุคคลที่มีความสำคัญหรือทำประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	+	3.332	0.001	0.558	✓
42. องค์กรได้ถามความคิดเห็นจากพนักงาน ถึงแนวทางในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรนานๆ เพื่อนำไปปรับเป็นกลยุทธ์ ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	+	5.524	0.001	0.657	✓
43. เมื่อมีพนักงานลาออก หัวหน้างานของท่านพร้อมรับฟังปัญหาและเสนอเงื่อนไขที่บุคคลดังกล่าวต้องการตามความเหมาะสมเพื่อรักษาพนักงานไว้	+	6.573	0.001	0.622	✓
44. ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านดูแลพนักงานเป็นอย่างดีจากการที่องค์กรได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุให้กับผู้ที่เกษียณอายุ	+	5.204	0.001	0.757	✓
45. โครงการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่เกษียณอายุที่องค์กรของท่านจัดขึ้นนั้นทำให้ท่านรู้สึกว่าองค์กรดูแลพนักงานเป็นอย่างดี	+	6.366	0.001	0.779	✓
46. ท่านเข้าใจความสำคัญของสิ่งที่องค์กรของท่านทำให้กับผู้ใกล้เกษียณอายุ เช่น วิธีการกระจายงานออกไปเพื่อให้พนักงานที่ใกล้เกษียณสามารถปรับตัวกับวัยเกษียณได้	+	10.648	0.001	0.768	✓
47. องค์กรของท่านจัดให้มีเงินกองทุนสำหรับผู้เกษียณอายุ ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่าองค์กรดูแลพนักงานเป็นอย่างดี	+	8.119	0.001	0.783	✓
48. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จากการที่องค์กรมีการประกาศเกียรติคุณและ จัดงานเลี้ยงให้กับบุคลากรที่เกษียณอายุ	+	12.238	0.001	0.678	✓
49. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรต่อการที่องค์กรเชิญพนักงานที่เกษียณอายุหรือออกจากองค์กรแล้วมาเป็นผู้สอนงานหรือที่ปรึกษา	+	13.85	0.001	0.569	✓
50. ท่านยอมรับว่าการที่หน่วยงานชมเชยพนักงานขององค์กรที่เกษียณอายุหรือออกจากองค์กรแล้วจะส่งผลให้พนักงานที่ยังทำงานอยู่เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน	+	6.326	0.001	0.494	✓
51. ท่านต้องการสร้างผลงานที่ยิ่งใหญ่ให้กับองค์กรเหมือนดังผู้เกษียณอายุไปแล้วที่องค์กรของท่านได้ยกย่องเป็นบุคคลที่สำคัญขององค์กร	+	13.437	0.001	0.706	✓
52. ท่านเชื่อว่าการที่องค์กรได้แสดงให้เห็นแบบอย่างที่ดีของพนักงานที่ออกจากองค์กรไปแล้วนั้น ส่งผลให้พนักงานที่ยังอยู่นั้นอยากพัฒนางานของตนให้ดียิ่งขึ้น	+	8.652	0.001	0.615	✓
53. ท่านยืนยันได้ว่าองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน จากการที่องค์กรได้ปฏิบัติต่อบุคลากรที่เกษียณอายุหรือออกจากงานไปแล้วอย่างเหมาะสม	+	12.894	0.001	0.757	✓

3.3.2.4 แบบสอบถามความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ

Zigarmi et al. (2011) มาสร้างและพัฒนาแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 45 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบ 6 ข้อ ได้แก่ข้อ 16, 19, 23, 25, 31 และ 37

โดยใช้มาตรวัดแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนคือผู้ที่ตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนนจะเท่ากับ 5 เห็นด้วยเท่ากับ 4 ไม่แน่ใจเท่ากับ 3 ไม่เห็นด้วยเท่ากับ 2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเท่ากับ 1 ซึ่งจะตรงข้ามกับการให้คะแนนของข้อคำถามเชิงลบ เมื่อนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ปรากฏว่ามีค่าที่ผ่านเกณฑ์ทั้งสองประการ (ค่า t และค่า r) รวมทั้งสิ้น 38 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.953 (ดังตารางที่ 3.4) และเมื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.886

ตารางที่ 3.4 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของทั้งแบบวัด (ค่า r) ของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

ความรู้สึก ความตั้งใจและพฤติกรรมในการดำรงสมชกภาพกับองค์กร	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
1. ท่านภูมิใจที่ตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้	+	7.146	0.001	0.486	✓
2. ท่านรักและต้องการทำงานให้กับองค์กรแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้	+	9.403	0.001	0.653	✓
3. ท่านยอมลำบากฟันฝ่าวิกฤตขององค์กรมากกว่าที่จะย้ายไปองค์กรอื่น	+	10.135	0.001	0.720	✓
4. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำ ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้	+	5.919	0.001	0.528	✓
5. ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	+	4.781	0.001	0.537	✓
6. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย	+	7.26	0.001	0.609	✓
ความรู้สึก ความตั้งใจและพฤติกรรมในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
7. ท่านรู้สึกต่อต้าน เมื่อมีผู้พูดถึงกิจการของท่านในทางที่ไม่ดี	+	7.783	0.001	0.627	✓
8. ท่านมีความห่วงใยชื่อเสียงของกิจการของท่าน	+	6.282	0.001	0.505	✓
9. ท่านมักยืนยันและรับรองกับใครๆ ว่า องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี	+	5.743	0.001	0.450	✓
10. ท่านรู้สึกอึดอัดใจเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงกิจการในทางลบ	+	7.063	0.001	0.492	✓
11. หากรู้ว่ามีคนพูดหรือเข้าใจกิจการของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านมีความตั้งใจที่จะอธิบายให้เขาเข้าใจดีขึ้น	+	6.979	0.001	0.678	✓
12. ท่านมักกล่าวชื่นชมองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ	+	8.707	0.001	0.672	✓
13. ท่านเชื่อมั่นในพันธกิจและคุณภาพของกิจการของท่าน	+	2.581	0.015	0.463	✓
14. ท่านพร้อมที่จะแสดงตนเป็นตัวแทนของกิจการ	+	7.001	0.001	0.625	✓
15. เมื่อผู้อื่นพูดถึงกิจการของท่าน ท่านจะกล่าวรับรองสนับสนุนองค์กรเป็นอย่างดี	+	6.728	0.001	0.599	✓
ความรู้สึก ความตั้งใจและพฤติกรรมในการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
16. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่งานที่ได้รับมอบหมาย	-	6.798	0.001	0.553	✓
17. ท่านมีความสุขในการทำงานเสมอ ไม่ว่างานนั้นจะง่ายหรือยาก	+	6.579	0.001	0.671	✓
18. ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมาให้สำเร็จแม้ว่างานจะยากเกินความสามารถท่าน	+	5.274	0.001	0.549	✓
19. ท่านเคยรู้สึกว่าการที่ท่านทำนั้นน่าเบื่อ ซ้ำซาก จนท่านไม่อยากทำ	-	0.765	0.447	0.088	
20. ท่านมุ่งมั่นตั้งใจทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างดีที่สุด แม้รู้ว่าจะมีอุปสรรคมากมาย	+	6.527	0.001	0.575	✓
21. เมื่อลงมือทำงานแล้ว ท่านจะทำงานอย่างอดทนจนสำเร็จ	+	7.133	0.001	0.594	✓
ความรู้สึก ความตั้งใจและพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
22. ท่านยินดีให้คำแนะนำและ/หรือสอนงานให้กับพนักงานใหม่หรือเพื่อนร่วมงาน	+	8.273	0.001	0.670	✓

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ความรู้สึก ความตั้งใจและพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
23. ท่านคิดว่าไม่จำเป็นต้องช่วยทำงานของเพื่อนร่วมงาน เพราะท่านก็มีงานมากอยู่แล้ว	-	0.243	0.809	-0.120	
24. ท่านมักอาสาช่วยทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร แม้จะไม่ได้สิ่งตอบแทน	+	5.394	0.001	0.462	✓
25. ท่านรู้สึกคับข้องใจที่ต้องทำงานนอกเหนือหน้าที่ของท่าน	-	1.85	0.068	0.197	
26. ท่านยอมรับแรงกดดันต่างๆ ในการทำงานด้วยความเต็มใจ	+	0.353	0.725	0.021	
27. แม้ท่านจะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานบางคน ท่านก็สามารถทำงานร่วมกับเขาได้	+	4.701	0.001	0.431	✓
28. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เข้าประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องต่างๆ ในองค์กร	+	3.462	0.001	0.424	✓
29. ท่านพยายามเข้าร่วมทุกกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเสมอ	+	5.783	0.001	0.535	✓
30. ท่านติดตามข่าวสารและความเคลื่อนไหวภายในองค์กรอยู่เสมอ	+	9.135	0.001	0.654	✓
31. ท่านรู้สึกว่ากฎระเบียบขององค์กรเข้มงวดเกินไป	-	4.62	0.001	-0.420	
32. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	+	4.027	0.001	0.447	✓
33. ท่านมาทำงานตรงเวลาหรือก่อนเวลาที่องค์กรกำหนดไว้	+	4.79	0.001	0.518	✓
34. ท่านเห็นด้วยว่าการดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเป็นสิ่งที่พนักงานพึงกระทำ	+	7.402	0.001	0.504	✓
35. ท่านมีแนวคิด ว่า พนักงานทุกคนจะต้องดูแลรักษาทรัพย์สินและใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด	+	5.383	0.001	0.457	✓
36. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างทะนุถนอมและประหยัด	+	3.429	0.001	0.458	✓
ความรู้สึก ความตั้งใจและพฤติกรรมในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ	ทิศทาง	t	t sig.	r	เลือก
37. ไม่มีประโยชน์ที่ท่านหรือเพื่อนร่วมงานของท่านจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร	-	7.047	0.001	0.612	✓
38. แม้ว่าเลิกงานแล้ว ท่านก็ยังคิดหาวิธีทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	+	3.479	0.001	0.553	✓
39. หากท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	+	7.461	0.001	0.594	✓
40. ท่านรู้สึกว่าผลงานของท่านในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังไม่ดีพอ	+	1.885	0.063	-0.010	
41. ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ได้ผลดียิ่งขึ้น	+	7.194	0.001	0.606	✓
42. เพื่อปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+	1.498	0.138	0.304	
43. ท่านรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีค่ามากยิ่งขึ้น	+	5.343	0.001	0.529	✓
44. ท่านมองว่างานคือส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต	+	13.597	0.001	0.682	✓
45. ท่านตั้งใจทำงานเพื่อความสำเร็งในชีวิต	+	7.678	0.001	0.719	✓

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และถือไปยังฝ่ายอาคารและสถานที่ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการตอบแบบสอบถามแก่ผู้จัดการฝ่ายอาคารและสถานที่ จากนั้นจึงจะเข้าไปแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้รวมทั้งขอความกรุณาจากหัวหน้างานในแต่ละหน่วยงานเป็นผู้เก็บแบบสอบถามที่ปัดฝุ่นให้จากกลุ่ม

ตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้และขอเข้าไปรับแบบสอบถามที่ตอบแล้วคืน ผู้วิจัยใช้เวลา 4 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์คืนจำนวน 320 ชุด คิดเป็น 80 % ของแบบสอบถามที่แจกไป จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำข้อมูลที่ได้อำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน (ดังตารางที่ 3.5) และนอกเหนือสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ค่าพิสัย (Range) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.1.2 เพื่ออธิบายข้อมูลในแต่ละด้านและโดยรวมการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรในแต่ละด้านและโดยรวม คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านและโดยรวมระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานต่อองค์กรในแต่ละด้านและโดยรวม โดยใช้ค่าสถิติคือค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

3.5.2.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มแบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทระหว่างพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลึกลับ และ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ในระดับสูงกับระดับที่ต่ำ รวมทั้งวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทระหว่างพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลึกลับ และ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ในระดับสูง ระดับกลาง และระดับที่ต่ำ รวมทั้งวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล (ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน) ที่แตกต่างกันมากกว่า 2 กลุ่ม

3.5.2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรที่มีต่อ

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน และอิทธิพลร่วมของจิตลักษณะในแต่ละด้านกับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การที่มีต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

3.5.2.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ จิตลักษณะ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

ตารางที่ 3.5 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ	One-Way ANOVA Independent Samples t-test
สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีจิตลักษณะรายด้านทั้ง 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน ด้านความเชื่ออำนาจในตน และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในระดับสูง จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะรายด้านในระดับต่ำ	One-Way ANOVA Independent Samples t-test
สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อย	One-Way ANOVA Independent Samples t-test
สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูง และได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อย	Two-Way ANOVA Independent Samples t-test
สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีจิตลักษณะในแต่ละด้านสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะในแต่ละด้านสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อย	Two-Way ANOVA Independent Samples t-test
สมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้	Multiple Regression Analysis

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลัทธิ และ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร กับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ โดยการแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้ (1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (2) ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน (3) ผลการวิเคราะห์จิตลัทธิ (4) ผลการวิเคราะห์การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (5) ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (6) ผลการทดสอบสมมติฐาน และ (7) ผลการทดสอบอื่นๆ นอกเหนือสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน (ดังตารางที่ 4.1) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) เพศ กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.2 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 47.8
- 2) ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นจำนวนมากที่สุดโดยคิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.6 และมีการศึกษาระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.3
- 3) อายุกลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 27 ปีมากที่สุดโดยคิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมา มีอายุ 28 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.1 และมีอายุ 34 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.5
- 4) ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีเป็นจำนวนมากที่สุดโดยคิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.8 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.1

5) ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างเกือบ 2 ใน 3 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมาเป็นหัวหน้างาน/แผนก หรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 29.4 และเป็นผู้จัดการฝ่าย/แผนก หรือเทียบเท่า น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.3

6) ฝ่ายงาน จากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายเป็นจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือ เป็นฝ่ายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 50.6 และเป็นฝ่ายสนับสนุนคิดเป็นร้อยละ 49.4

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงเป็นจำนวนและร้อยละ

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=320)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	153	47.8
หญิง	167	52.2
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	149	46.6
ปริญญาโท	170	53.1
ปริญญาเอก	1	0.3
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 27 ปี	105	32.8
28 – 29 ปี	74	23.1
30 – 33 ปี	69	21.6
34 ปีขึ้นไป	72	22.5
ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	155	48.4
4 ปี	60	18.8
5 ปี	29	9.1
6 ปีขึ้นไป	76	23.8
ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	209	65.3
หัวหน้างาน/แผนก หรือเทียบเท่า	94	29.4
ผู้จัดการฝ่าย/แผนก หรือเทียบเท่า	17	5.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n = 320)	ร้อยละ
ฝ่ายงาน		
ฝ่ายปฏิบัติการ	162	50.6
ฝ่ายสนับสนุน	158	49.4

4.2 ค่าสถิติของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.179 ($\bar{x} = 4.179$, $SD = 0.372$) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมมีค่าความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.428$, $SD = 0.468$) รองลงมาคือการบูรณาการด้านสังคมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.398 ($\bar{x} = 4.398$, $SD = 0.521$) และต่ำสุดคือด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.789 ($\bar{x} = 3.789$, $SD = 0.539$) (ดังตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	3.789	0.539
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.290	0.556
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.090	0.480
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.203	0.618
5. การบูรณาการด้านสังคม	4.398	0.521
6. ธรรมเนียมในองค์กร	4.173	0.529
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	4.102	0.766
8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	4.428	0.468
โดยรวม	4.179	0.372

4.3 ค่าสถิติของแบบสอบถามจิตลักษณะ

ผลการวิเคราะห์จิตลักษณะของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า จิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.782$, $SD = 0.326$) รองลงมาคือความเชื่ออำนาจในตน ($\bar{x} = 3.104$, $SD = 0.508$) และการมุ่งอนาคตและควบคุมตนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 2.943$, $SD = 0.641$) (ดังตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติของแบบสอบถามจิตลักษณะ

จิตลักษณะ	$\bar{x}$	S.D.
1. การมุ่งอนาคตและควบคุมตน	2.943	0.641
2. ความเชื่ออำนาจในตน	3.104	0.508
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.782	0.326

4.4 ค่าสถิติของแบบสอบถามการถ่ายทอดสังคมในองค์กร

ผลการวิเคราะห์การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.218 ($SD = 0.509$) โดยการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรขั้นเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.331$, $SD = 0.499$) รองลงมาคือการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรขั้นบรรจุเข้าทำงาน ($\bar{x} = 4.326$, $SD = 0.461$) และต่ำสุดคือการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรขั้นหันเห ($\bar{x} = 3.864$, $SD = 0.549$) (ดังตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติของแบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.
1. ขั้นแสวงหาและคัดเลือก	4.176	0.658
2. ขั้นบรรจุเข้าทำงาน	4.326	0.461
3. ขั้นเรียนรู้	4.331	0.499
4. ขั้นยอมรับ	4.266	0.565
5. ขั้นดำรงรักษา	4.173	0.655
6. ขั้นหันเห	3.864	0.549

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.
7. ขันทนทน	4.244	0.658
8. ขันออกจากองค์กร	4.267	0.876
9. ขันจกจำความหลัง	4.305	0.667
โดยรวม	4.218	0.509

4.5 ค่าสถิติของแบบสอบถามความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานพบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.285 (SD = 0.301) โดยความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.416, SD = 0.475) รองลงมาคือด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($\bar{x}$ = 4.377, SD = 0.333) และต่ำสุดคือด้านการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ($\bar{x}$ = 3.953, SD = 0.432) (ดังตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติของแบบสอบถามความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	4.416	0.475
2. ด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	4.306	0.413
3. ด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	3.953	0.432
4. ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.377	0.333
5. ด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ	4.240	0.366
โดยรวม	4.285	0.301

4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลัทธิ และ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร กับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ 6 ข้อ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบแต่ละสมมติฐาน มีดังนี้

4.6.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ที่ว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง (กลุ่มคะแนนสูงกว่า Percentile ที่ 66) มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ (กลุ่มคะแนนต่ำกว่า Percentile ที่ 33) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 6.960, p < .01$) และเมื่อวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเท ด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวก ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ สูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t_s \geq 2.863, p_s < .01$) แต่ไม่พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคแตกต่างกับพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	ต่ำ	108	25.00	3.828	-6.318**	.001
	สูง	106	27.46	1.311		
การกล่าวรับรององค์การในทางบวก	ต่ำ	108	36.49	4.735	-7.787**	.001
	สูง	106	40.48	2.415		
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ต่ำ	108	19.41	2.562	-1.309	.192
	สูง	106	19.80	1.786		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ต่ำ	108	45.73	4.829	-6.676**	.001
	สูง	106	49.11	2.076		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	ต่ำ	108	29.06	3.456	-2.863**	.005
	สูง	106	30.17	2.082		

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
โดยรวม	ต่ำ	108	155.69	16.216	-6.960**	.001
	สูง	106	167.03	4.841		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันสามกลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ (กลุ่มคะแนนต่ำกว่า Percentile ที่ 33) กลุ่มพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง (กลุ่มคะแนน Percentile ที่ 34-65) และกลุ่มพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง (กลุ่มคะแนนสูงกว่า Percentile ที่ 66) โดยใช้ One-Way ANOVA พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตต่างกันมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 40.010, p < .01$) (ดังตารางที่ 4.7) โดยพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางและสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($165.92, 167.03 > 155.69$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.8) และเมื่อแยกวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานออกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F_s \geq 5.448, p_s < .01$) (ดังตารางที่ 4.7) โดยพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางและสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($27.06, 27.46 > 25.00$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.9) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวกสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง และพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวกสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($40.48 > 39.32 > 36.49$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.10) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางและสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ (49.63, 49.11 > 45.73 โดยการเปรียบเทียบแบบเซฟเฟในตารางที่ 4.11) และพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (30.17 > 29.06 โดยการเปรียบเทียบแบบเซฟเฟในตารางที่ 4.12) แต่ไม่พบความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในกลุ่มพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	ต่ำ	108	25.00	3.828	26.774**	.000
	ปานกลาง	106	27.06	2.106		
	สูง	106	27.46	1.311		
การกล่าวรับรององค์การในทางบวก	ต่ำ	108	36.49	4.735	40.814**	.000
	ปานกลาง	106	39.32	2.176		
	สูง	106	40.48	2.415		
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ต่ำ	108	19.41	2.562	2.759	.065
	ปานกลาง	106	20.09	2.012		
	สูง	106	19.80	1.786		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ต่ำ	108	45.73	4.829	45.962**	.000
	ปานกลาง	106	49.63	1.884		
	สูง	106	49.11	2.076		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	ต่ำ	108	29.06	3.456	5.448**	.005
	ปานกลาง	106	29.82	1.672		
	สูง	106	30.17	2.082		
โดยรวม	ต่ำ	108	155.69	16.216	40.010**	.000
	ปานกลาง	106	165.92	5.038		
	สูง	106	167.03	4.841		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมระหว่างพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
		1	2	3
ต่ำ (1)	155.69	-		
ปานกลาง (2)	165.92	10.239*	-	
สูง (3)	167.03	11.343*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรระหว่างพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
		1	2	3
ต่ำ (1)	25.00	-		
ปานกลาง (2)	27.06	2.057*	-	
สูง (3)	27.46	2.462*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวกระหว่างพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
		1	2	3
ต่ำ (1)	36.49	-		
ปานกลาง (2)	39.32	2.830*	-	

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
		1	2	3
สูง (3)	40.48	3.990*	1.116*	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรระหว่างพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
		1	2	3
ต่ำ (1)	45.73	-		
ปานกลาง (2)	49.63	3.901*	-	
สูง (3)	49.11	3.382*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศระหว่างพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
		1	2	3
ต่ำ (1)	29.06	-		
ปานกลาง (2)	29.82		-	
สูง (3)	30.17	1.114*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ที่ว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะรายด้านทั้ง 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านการมุ่งอนาคต และควบคุมตน ด้านความเชื่ออำนาจในตน และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในระดับสูง จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะรายด้านทั้ง 3 ด้านในระดับต่ำ

4.6.2.1 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับสูง (กลุ่มคะแนนสูงกว่า Percentile ที่ 66) กับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในตนในระดับต่ำ (กลุ่มคะแนนต่ำกว่า Percentile ที่ 33) โดยใช้สถิติ t-test ไม่พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t_s \geq 6.318, p_s < .01$) และพบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรและด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t_s \geq 2.698, p_s < .01$) แต่ไม่พบว่าพนักงานที่มีการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวกแตกต่างกับพนักงานที่มีการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนแตกต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	การมุ่งอนาคต	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	ต่ำ	131	27.34	2.269	2.698**	.008
	สูง	103	26.40	2.932		
การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	ต่ำ	131	39.15	2.659	.940	.349
	สูง	103	38.72	4.055		
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ต่ำ	131	19.26	1.537	-6.318**	.000
	สูง	103	20.98	2.405		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	การมุ่งอนาคต	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ต่ำ	131	49.27	2.756	3.004**	.003
	สูง	103	47.97	3.634		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	ต่ำ	131	28.98	1.574	-8.740**	.000
	สูง	103	31.46	2.508		
โดยรวม	ต่ำ	131	164.01	6.925	-1.088	.278
	สูง	103	165.52	12.746		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่างกันสามกลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองในระดับต่ำ (กลุ่มคะแนนต่ำกว่า Percentile ที่ 33) กลุ่มพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองในระดับปานกลาง (กลุ่มคะแนน Percentile ที่ 34-65) และกลุ่มพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองในระดับสูง (กลุ่มคะแนนสูงกว่า Percentile ที่ 66) โดยใช้ One-Way ANOVA พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่างกัน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 12.668, p < .01$) (ดังตารางที่ 4.14) โดยพบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองในระดับต่ำและสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($164.01, 165.52 > 157.83$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.15) และเมื่อแยกวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานออกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ด้านการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F_s \geq 14.207, p_s < .01$) (ดังตารางที่ 4.14) โดยพบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองในระดับต่ำมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองในระดับสูง และพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของ

พนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($27.34 > 26.40 > 25.33$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.16) พนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับปานกลางและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($20.98 > 19.08, 19.26$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.17) พนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับต่ำมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับสูง และพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($49.27 > 47.97 > 46.64$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.18) และพบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับปานกลางและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($31.46 > 28.60, 28.98$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.19) แต่ไม่พบความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวกในกลุ่มพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	การมุ่งอนาคต	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	ต่ำ	131	27.34	2.269	14.207**	.000
	ปานกลาง	86	25.33	3.123		
	สูง	103	26.40	2.932		
การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	ต่ำ	131	39.15	2.659	1.811	.165
	ปานกลาง	86	38.17	4.559		
	สูง	103	38.72	4.055		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	การมุ่งอนาคต	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ต่ำ	131	19.26	1.537	28.376**	.000
	ปานกลาง	86	19.08	2.071		
	สูง	103	20.98	2.405		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ต่ำ	131	49.27	2.756	14.676**	.000
	ปานกลาง	86	46.64	4.319		
	สูง	103	47.97	3.634		
การสร้างผลงานที่ดีที่สุด	ต่ำ	131	28.98	1.574	48.076**	.000
	ปานกลาง	86	28.60	2.754		
	สูง	103	31.46	2.508		
โดยรวม	ต่ำ	131	164.01	6.925	12.668**	.000
	ปานกลาง	86	157.83	13.621		
	สูง	103	165.52	12.746		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมระหว่างพนักงานที่มี
จิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

การมุ่งอนาคต	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	การมุ่งอนาคต		
		1	2	3
ต่ำ (1)	164.01	-	6.182*	
ปานกลาง (2)	157.83		-	
สูง (3)	165.52		7.699*	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับ
องค์การระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนแตกต่างกัน
โดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ

การมุ่งอนาคต	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	การมุ่งอนาคต		
		1	2	3
ต่ำ (1)	27.34	-	2.018*	.945*
ปานกลาง (2)	25.33		-	
สูง (3)	26.40		1.072*	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายามไม่ย่อท้อต่อ
อุปสรรคระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนแตกต่างกัน
โดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ

การมุ่งอนาคต	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	การมุ่งอนาคต		
		1	2	3
ต่ำ (1)	19.26	-		
ปานกลาง (2)	19.08		-	
สูง (3)	20.98	1.721*	1.899*	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนแตกต่างกัน
โดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ

การมุ่งอนาคต	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	การมุ่งอนาคต		
		1	2	3
ต่ำ (1)	49.27	-	2.628*	1.296*
ปานกลาง (2)	46.64		-	

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การมุ่งอนาคต	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	การมุ่งอนาคต		
		1	2	3
สูง (3)	47.97		1.331*	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

การมุ่งอนาคต	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	การมุ่งอนาคต		
		1	2	3
ต่ำ (1)	28.98	-		
ปานกลาง (2)	28.60		-	
สูง (3)	31.46	2.472*	2.852*	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับสูง (กลุ่มคะแนนสูงกว่า Percentile ที่ 66) กับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับต่ำ (กลุ่มคะแนนต่ำกว่า Percentile ที่ 33) โดยใช้สถิติ t-test ไม่พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อแยกวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเท 2 ด้าน อันได้แก่ ด้านการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t_s \geq 2.910$, $p_s < .01$) และพบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.541$, $p < .05$) แต่ไม่พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจใน

คนในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร และด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวกแตกต่างกับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนแตกต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	เชื่ออำนาจในตน	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	ต่ำ	136	26.60	2.747	1.793	.075
	สูง	99	25.90	3.125		
การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	ต่ำ	136	38.88	3.349	.324	.746
	สูง	99	38.71	4.561		
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ต่ำ	136	19.22	1.900	-2.910**	.004
	สูง	99	20.00	2.190		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ต่ำ	136	48.47	3.853	2.541*	.012
	สูง	99	47.19	3.746		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	ต่ำ	136	28.67	1.967	-4.627**	.000
	สูง	99	30.05	2.451		
โดยรวม	ต่ำ	136	161.85	10.525	-.002	.999
	สูง	99	161.85	12.659		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนต่างกันสามกลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับต่ำ (กลุ่มคะแนนต่ำกว่า Percentile ที่ 33) กลุ่มพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับปานกลาง (กลุ่มคะแนน Percentile ที่ 34-65) และกลุ่มพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับสูง (กลุ่มคะแนนสูงกว่า Percentile ที่ 66) โดยใช้ One-Way ANOVA ไม่พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนต่างกันมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 4.21) แต่เมื่อแยกวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานออกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตน

แตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F_s \geq 3.794$, $p_s < .05$) (ดังตารางที่ 4.21) โดยพบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับปานกลางมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($27.02 > 25.90$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.22) พนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับปานกลางและสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($20.36, 20.00 > 19.22$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.23) พนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับต่ำและปานกลางมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($48.47, 48.73 > 47.19$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.24) และพบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับปานกลางและสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($30.86, 30.05 > 28.67$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.25) แต่ไม่พบความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวกในกลุ่มพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	เชื่ออำนาจในตน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	ต่ำ	136	26.60	2.747	3.794*	.024
	ปานกลาง	85	27.02	2.563		
	สูง	99	25.90	3.125		
การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	ต่ำ	136	38.88	3.349	0.172	.842
	ปานกลาง	85	38.59	3.190		
	สูง	99	38.71	4.561		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	เชื่ออำนาจในตน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ต่ำ	136	19.22	1.900	8.576**	.000
	ปานกลาง	85	20.36	2.324		
	สูง	99	20.00	2.190		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ต่ำ	136	48.47	3.853	5.094**	.007
	ปานกลาง	85	48.73	3.029		
	สูง	99	47.19	3.746		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	ต่ำ	136	28.67	1.967	23.507**	.000
	ปานกลาง	85	30.86	2.916		
	สูง	99	30.05	2.451		
โดยรวม	ต่ำ	136	161.85	10.525	3.352	.056
	ปานกลาง	85	165.56	10.985		
	สูง	99	161.85	12.659		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับ
องค์กรระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ

เชื่ออำนาจในตน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	เชื่ออำนาจในตน		
		1	2	3
ต่ำ (1)	26.60	-		
ปานกลาง (2)	27.02		-	1.125*
สูง (3)	25.90			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

เชื่ออำนาจในตน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	เชื่ออำนาจในตน		
		1	2	3
ต่ำ (1)	19.22	-		
ปานกลาง (2)	20.36	1.144*	-	
สูง (3)	20.00	.779*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

เชื่ออำนาจในตน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	เชื่ออำนาจในตน		
		1	2	3
ต่ำ (1)	48.47	-		1.279*
ปานกลาง (2)	48.73		-	1.537*
สูง (3)	47.19			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

เชื่ออำนาจในตน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	เชื่ออำนาจในตน		
		1	2	3
ต่ำ (1)	28.67	-		
ปานกลาง (2)	30.86	2.190*	-	

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

เชื่ออำนาจในตน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	เชื่ออำนาจในตน		
		1	2	3
สูง (3)	30.05	1.381*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.2.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง (กลุ่มคะแนนสูงกว่า Percentile ที่ 66) กับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ (กลุ่มคะแนนต่ำกว่า Percentile ที่ 33) โดยใช้สถิติ t-test พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 3.824, p < .01$) และเมื่อแยกวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวก ด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t_s \geq 2.429, p_s < .05$) แต่ไม่พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ และด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ	ต่ำ	120	26.51	2.979	0.602	.548
	สูง	131	26.31	2.350		
การกล่าวรับรององค์การในทางบวก	ต่ำ	120	38.24	4.155	-2.429*	.016
	สูง	131	39.37	3.102		

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	แรงจูงใจไฟ สัณยฤทธิ์	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ต่ำ	120	18.89	1.819	-6.376**	.000
	สูง	131	20.49	2.146		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ต่ำ	120	47.63	4.432	-1.685	.094
	สูง	131	48.44	2.867		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	ต่ำ	120	28.50	2.268	-6.870**	.000
	สูง	131	30.51	2.361		
โดยรวม	ต่ำ	120	159.78	13.117	-3.824**	.000
	สูง	131	165.11	8.219		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจไฟสัณยฤทธิ์ต่างกันสามกลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจไฟสัณยฤทธิ์ในระดับต่ำ (กลุ่มคะแนนต่ำกว่า Percentile ที่ 33) กลุ่มพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจไฟสัณยฤทธิ์ในระดับปานกลาง (กลุ่มคะแนน Percentile ที่ 34-65) และกลุ่มพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจไฟสัณยฤทธิ์ในระดับสูง (กลุ่มคะแนนสูงกว่า Percentile ที่ 66) โดยใช้ One-Way ANOVA พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจไฟสัณยฤทธิ์ต่างกันมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 7.458, p < .01$) (ดังตารางที่ 4.27) โดยพบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจไฟสัณยฤทธิ์ในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจไฟสัณยฤทธิ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($165.11 > 159.78$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.28) และเมื่อแยกวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานออกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนเองแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก ด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F_s \geq 3.236, p_s < .05$) (ดังตารางที่ 4.27) โดยพบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจไฟสัณยฤทธิ์ในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวกสูงกว่า

พนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($39.37 > 38.24$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.29) พนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับปานกลางและสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($19.91, 20.49 > 18.89$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.30) และพบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับปานกลางและสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($30.14, 30.51 > 28.50$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.31) แต่ไม่พบความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร และด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	ต่ำ	120	26.51	2.979	.798	.451
	ปานกลาง	69	26.84	3.433		
	สูง	131	26.31	2.350		
การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	ต่ำ	120	38.24	4.155	3.236*	.041
	ปานกลาง	69	38.45	3.871		
	สูง	131	39.37	3.102		
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ต่ำ	120	18.89	1.819	19.322**	.000
	ปานกลาง	69	19.91	2.215		
	สูง	131	20.49	2.146		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ต่ำ	120	47.63	4.432	1.876	.155
	ปานกลาง	69	48.48	3.488		
	สูง	131	48.44	2.867		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	ต่ำ	120	28.50	2.268	23.694**	.000
	ปานกลาง	69	30.14	2.675		
	สูง	131	30.51	2.361		

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	แรงจูงใจไฟ สั้มฤทธิ์	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
โดยรวม	ต่ำ	120	159.78	13.117	7.458**	.001
	ปานกลาง	69	163.83	12.445		
	สูง	131	165.11	8.219		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมระหว่างพนักงานที่มี
จิตลักษณะด้านแรงจูงใจไฟสั้มฤทธิ์แตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

แรงจูงใจไฟสั้มฤทธิ์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	แรงจูงใจไฟสั้มฤทธิ์		
		1	2	3
ต่ำ (1)	159.78	-		
ปานกลาง (2)	163.83		-	
สูง (3)	165.11	5.340*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การใน
ทางบวระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจไฟสั้มฤทธิ์แตกต่างกัน โดยใช้
สถิติแบบเซฟเฟ

แรงจูงใจไฟสั้มฤทธิ์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	แรงจูงใจไฟสั้มฤทธิ์		
		1	2	3
ต่ำ (1)	38.24	-		
ปานกลาง (2)	38.45		-	
สูง (3)	39.37	1.132*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจไฟสัณฤทธิ์แตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

แรงจูงใจไฟสัณฤทธิ์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	แรงจูงใจไฟสัณฤทธิ์		
		1	2	3
ต่ำ (1)	18.89	-		
ปานกลาง (2)	19.91	1.021*	-	
สูง (3)	20.49	1.597*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการสร้างผลงานที่ดีที่สุดระหว่างพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจไฟสัณฤทธิ์แตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

แรงจูงใจไฟสัณฤทธิ์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	แรงจูงใจไฟสัณฤทธิ์		
		1	2	3
ต่ำ (1)	28.50	-		
ปานกลาง (2)	30.14	1.645*	-	
สูง (3)	30.51	2.011*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ที่ว่า พนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมากมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test พบว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก (กลุ่มคะแนนสูงกว่า Percentile ที่ 66) มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย (กลุ่มคะแนนต่ำกว่า Percentile ที่ 33) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t_s \geq 4.043$, $p_s < .01$) (ดังตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรแตกต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	น้อย	107	24.86	3.452	-5.286**	.001
	มาก	100	26.81	1.574		
การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	น้อย	107	36.14	4.801	-8.870**	.001
	มาก	100	40.65	2.076		
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	น้อย	107	18.80	2.182	-4.043**	.001
	มาก	100	19.98	1.990		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	น้อย	107	45.30	4.573	-8.076**	.001
	มาก	100	49.13	1.721		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	น้อย	107	28.38	2.851	-5.834**	.001
	มาก	100	30.42	2.085		
โดยรวม	น้อย	107	153.49	14.210	-9.285**	.001
	มาก	100	166.99	4.777		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรต่างกันสามกลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย (กลุ่มคะแนนต่ำกว่า Percentile ที่ 33) กลุ่มพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรปานกลาง (กลุ่มคะแนน Percentile ที่ 34-65) และกลุ่มพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก (กลุ่มคะแนนสูงกว่า Percentile ที่ 66) โดยใช้ One-Way ANOVA พบว่าพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรต่างกันมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 81.120, p < .01$) (ดังตารางที่ 4.33) โดยพบว่า พนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรปานกลางมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมสูงกว่าพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก และพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมากมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมสูงกว่าพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($168.01 > 166.99 > 153.49$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.34) และเมื่อแยกวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานออกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมใน

องค์การแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F_s \geq 19.420, p_s < .01$) (ดังตารางที่ 4.33) โดยพบว่าพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การปานกลางและมากมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($168.01, 166.99 > 153.49$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.35) พนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมากมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวกสูงกว่าพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การปานกลาง และพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การปานกลางมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวกสูงกว่าพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($40.65 > 39.54 > 36.14$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.36) พนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การปานกลางและมากมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคสูงกว่าพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($20.49, 19.98 > 18.80$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.37) พนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การปานกลางและมากมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($49.96, 49.13 > 45.30$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.38) และพบว่าพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การปานกลางและมากมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($30.25, 30.42 > 28.38$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ	น้อย	107	24.86	3.452	36.063**	.000
	ปานกลาง	113	27.77	2.315		
	มาก	100	26.81	1.574		
การกล่าวรับรององค์การในทางบวก	น้อย	107	36.14	4.801	56.556**	.000
	ปานกลาง	113	39.54	1.847		
	มาก	100	40.65	2.076		

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	การถ่ายทอดทาง สังคมในองค์กร	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	น้อย	107	18.80	2.182	19.420**	.000
	ปานกลาง	113	20.49	1.955		
	มาก	100	19.98	1.990		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	น้อย	107	45.30	4.573	71.985**	.000
	ปานกลาง	113	49.96	1.973		
	มาก	100	49.13	1.721		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	น้อย	107	28.38	2.851	23.552**	.000
	ปานกลาง	113	30.25	2.182		
	มาก	100	30.42	2.085		
โดยรวม	น้อย	107	153.49	14.210	81.120**	.000
	ปานกลาง	113	168.01	5.896		
	มาก	100	166.99	4.777		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมระหว่างพนักงานที่มีการ
ถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร		
		1	2	3
น้อย (1)	153.49	-		
ปานกลาง (2)	168.01	14.523*	-	
มาก (3)	166.99	13.504*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับ
องค์การระหว่างพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การแตกต่างกันโดยใช้
สถิติแบบเซฟเฟ

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ		
		1	2	3
น้อย (1)	24.86	-		
ปานกลาง (2)	27.77	2.910*	-	.960*
มาก (3)	26.81	1.950*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การใน
ทางบวกระหว่างพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การแตกต่างกันโดยใช้
สถิติแบบเซฟเฟ

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ		
		1	2	3
น้อย (1)	36.14	-		
ปานกลาง (2)	39.54	3.400*	-	
มาก (3)	40.65	4.510*	1.100*	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่อ
อุปสรรคระหว่างพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การแตกต่างกันโดยใช้
สถิติแบบเซฟเฟ

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ		
		1	2	3
น้อย (1)	18.80	-		
ปานกลาง (2)	20.49	1.683*	-	

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร		
		1	2	3
มาก (3)	19.98	1.176*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรระหว่างพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร		
		1	2	3
น้อย (1)	45.30	-		
ปานกลาง (2)	49.96	4.666*	-	
มาก (3)	49.13	3.831*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศระหว่างพนักงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร		
		1	2	3
น้อย (1)	28.38	-		
ปานกลาง (2)	30.25	1.865*	-	
มาก (3)	30.42	2.037*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 ที่ว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย

ในที่นี้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน ตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3 ระดับ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร 3 ระดับก่อน ผลปรากฏว่าพบความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมตามความเกี่ยวข้องระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 14.00, p < .01$) และเมื่อแยกวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเป็นรายด้าน พบความแตกต่างทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก ด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ ตามความเกี่ยวข้องระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($F_s \geq 3.816, p < .01$) (ดังตารางที่ 4.40 และ 4.41)

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรแตกต่างกัน

รูปแบบ	ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	F	p
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	12.645**	.000
	X	3.816**	.005
การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	3.923**	.004
	การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	13.889**	.000
	การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	7.489**	.000
	การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	14.000**	.000
รวม		14.000**	.000

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

รูปแบบ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	n
1	ต่ำ	น้อย	149.10	14.910	73
2	ต่ำ	ปานกลาง	170.53	8.144	30
3	ต่ำ	มาก	162.80	6.535	5
4	ปานกลาง	น้อย	161.70	6.001	20
5	ปานกลาง	ปานกลาง	168.40	4.499	52
6	ปานกลาง	มาก	164.62	2.547	34
7	สูง	น้อย	164.64	4.069	14
8	สูง	ปานกลาง	164.90	3.824	31
9	สูง	มาก	168.66	4.875	61

การวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก กับพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.856, p < .05$) (ดังตารางที่ 4.42) และเมื่อแยกวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมากมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ สูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t \geq 4.618, p < .01$) แต่ไม่พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 4.42)

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงแต่มีการถ่ายทอดทางสังคมแตกต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	น้อย	14	27.64	1.151	.484	.630
	มาก	61	27.51	.887		
การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	น้อย	14	38.50	2.504	-4.618**	.001
	มาก	61	41.34	1.974		
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	น้อย	14	19.71	1.437	-.473	.637
	มาก	61	20.00	2.145		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	น้อย	14	49.86	2.349	1.811	.074
	มาก	61	48.80	1.869		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	น้อย	14	28.93	1.269	-4.761**	.001
	มาก	61	31.00	2.129		
โดยรวม	น้อย	14	164.64	4.069	-2.856**	.006
	มาก	61	168.66	4.875		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.6.5 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5 ที่ว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะแต่ละด้านสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะแต่ละด้านสูงแต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย

4.6.5.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน 3 ระดับ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร 3 ระดับ ปรากฏว่า พบความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 11.227, p < .01$) และเมื่อแยกวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเป็นรายด้าน พบความแตกต่างทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก ด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ พบความแปรปรวนที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($F_{\alpha} \geq 4.894, p < .01$) (ดังตารางที่ 4.43 และ 4.44)

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรแตกต่างกัน

รูปแบบ	ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	F	p
X การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	5.542**	.000
	การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	5.401**	.000
	การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	5.235**	.000
	การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	9.866**	.000
	การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	4.894**	.001
รวม		11.227**	.000

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

รูปแบบ	จิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน	การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	n
1	ต่ำ	น้อย	160.18	9.991	38
2	ต่ำ	ปานกลาง	149.03	15.406	40
3	ต่ำ	มาก	150.86	14.335	29
4	ปานกลาง	น้อย	165.44	4.830	64
5	ปานกลาง	ปานกลาง	167.24	4.309	17
6	ปานกลาง	มาก	173.56	4.772	32
7	สูง	น้อย	165.86	3.193	29
8	สูง	ปานกลาง	164.45	3.491	29
9	สูง	มาก	169.52	5.270	42

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก กับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่า

พนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t_s \geq 2.491$, $p_s < .05$) (ดังตารางที่ 4.45)

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงแต่มีการถ่ายทอดทางสังคมแตกต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
การดำรงสมาธิภาพกับองค์การ	น้อย	29	23.83	3.230	-4.555**	.000
	มาก	42	26.81	1.700		
การกล่าวรับรององค์การในทางบวก	น้อย	29	34.76	5.323	-5.657**	.000
	มาก	42	40.69	2.268		
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	น้อย	29	19.41	2.428	-2.491**	.015
	มาก	42	20.76	2.105		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	น้อย	29	43.66	3.801	-7.381**	.000
	มาก	42	49.19	1.642		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	น้อย	29	29.21	2.731	-4.871**	.000
	มาก	42	32.07	1.930		
โดยรวม	น้อย	29	150.86	14.335	-6.705**	.000
	มาก	42	169.52	5.270		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.5.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตน 3 ระดับและการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ 3 ระดับ ปรากฏว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 2.900$, $p < .05$) และเมื่อแยกความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเป็นรายด้าน พบความแตกต่างทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน การดำรงสมาธิภาพกับองค์การ ด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวก ด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F_s \geq 2.667$, $p < .05$) (ดังตารางที่ 4.46 และ 4.47)

ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรแตกต่างกัน

รูปแบบ	ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	F	p
X การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	2.992*	.019
	การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	4.235**	.002
	การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	3.415**	.009
	การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	2.667*	.032
	การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	3.304*	.011
รวม		2.900*	.022

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

รูปแบบ	จิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตน	การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	n
1	ต่ำ	น้อย	155.13	15.507	45
2	ต่ำ	ปานกลาง	153.92	10.283	24
3	ต่ำ	มาก	151.26	14.775	38
4	ปานกลาง	น้อย	164.92	4.389	53
5	ปานกลาง	ปานกลาง	171.57	7.578	30
6	ปานกลาง	มาก	169.90	2.845	30
7	สูง	น้อย	165.50	3.011	38
8	สูง	ปานกลาง	168.77	6.791	31
9	สูง	มาก	167.03	3.449	31

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเท ของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก กับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร

มาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 6.370$, $p_s < .01$) (ดังตารางที่ 4.48) และเมื่อแยกวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมากมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ สูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t_s \geq 3.170$, $p_s < .01$) แต่ไม่พบความแตกต่างในความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 4.48)

ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนสูงแต่มีการถ่ายทอดทางสังคมแตกต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	น้อย	38	23.92	3.521	-4.170**	.000
	มาก	31	26.48	1.262		
การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	น้อย	38	35.11	5.280	-7.784**	.000
	มาก	31	42.19	1.721		
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	น้อย	38	19.47	2.287	.049	.961
	มาก	31	19.45	1.434		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	น้อย	38	43.97	3.859	-6.403**	.000
	มาก	31	48.26	1.316		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	น้อย	38	28.79	3.155	-3.170**	.002
	มาก	31	30.65	1.582		
โดยรวม	น้อย	38	151.26	14.775	-6.370**	.000
	มาก	31	167.03	3.449		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.6.5.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3 ระดับและการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร 3 ระดับ ปรากฏว่า

ไม่พบความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 4.49 และ 4.50)

ตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรแตกต่างกัน

รูปแบบ	ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	F	p
จิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ X การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	1.586	.178
	การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	.263	.902
	การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	1.907	.109
	การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.159	.959
	การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	1.893	.111
รวม		1.240	.294

ตารางที่ 4.50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

รูปแบบ	จิตลักษณะด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดทางสังคมใน องค์กร	$\bar{x}$	S.D.	n
1	ต่ำ	น้อย	151.32	16.363	50
2	ต่ำ	ปานกลาง	153.48	13.541	23
3	ต่ำ	มาก	156.68	10.548	34
4	ปานกลาง	น้อย	166.50	4.234	44
5	ปานกลาง	ปานกลาง	170.37	8.275	35
6	ปานกลาง	มาก	167.53	3.855	34
7	สูง	น้อย	164.65	4.009	26
8	สูง	ปานกลาง	164.64	4.478	11
9	สูง	มาก	168.37	4.640	63

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก กับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย พบว่าพนักงานที่มีจิต

ลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่น
ทุ่มเทของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
สูงแต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t_s > 2.457, p_s < .05$)
(ดังตารางที่ 4.51)

ตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานของพนักงานที่มีจิต
ลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแต่มีการถ่ายทอดทางสังคมแตกต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	การถ่ายทอดทาง สังคมในองค์กร	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	น้อย	34	25.09	3.029	-2.457*	.017
	มาก	63	26.73	1.638		
การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	น้อย	34	36.53	3.971	-4.267**	.001
	มาก	63	40.87	2.012		
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	น้อย	34	19.97	2.067	-2.527*	.014
	มาก	63	20.51	2.086		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	น้อย	34	45.68	3.599	-7.681**	.001
	มาก	63	49.17	1.671		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	น้อย	34	29.41	2.630	-2.515*	.015
	มาก	63	31.08	2.224		
โดยรวม	น้อย	34	156.68	10.548	-6.071**	.001
	มาก	63	168.37	4.640		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.6 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 6 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมใน
องค์กร สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้ เมื่อนำตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมใน
องค์กร จิตลักษณะ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมาวิเคราะห์อำนาจในการทำนายความมุ่งมั่น
ทุ่มเทของพนักงาน โดยใช้สถิติความถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทั้งหมดร่วมกัน
ทำนายได้ 60.4% อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์แยกแบบ stepwise พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนาย

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้มากที่สุด คือการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ซึ่งมีค่าอำนาจในการทำนายมากที่สุดคือ 55.3% ($F = 392.994, p < .01$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มค่าทำนายด้วย 2.6% และจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มค่าทำนายอีก 2.3% รวมเป็น 60.2% ($F = 159.150, p < .01$) (ดังตารางที่ 4.52)

ตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร จิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวพยากรณ์	R ² (% ทำนาย)	B	Beta	t	p
การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	55.3%	0.245	0.534	9.344	.001
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	2.6%	0.289	0.264	4.614	.001
จิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	2.3%	0.588	0.153	4.313	.001
Constant		63.849		11.187	.001

หมายเหตุ: $R^2 = 60.2\%$, $F = 159.150$, $p < .01$

สำหรับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรทั้ง 9 ขั้น เมื่อนำมาวิเคราะห์อำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน พบว่าสามารถทำนายได้ 61.6% เมื่อวิเคราะห์แบบ stepwise พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้มากที่สุด คือการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรขั้นดำรงรักษา ซึ่งมีค่าอำนาจในการทำนายคือ 46.7% ($F = 278.731, p < .01$) รองลงมาคือขั้นจดจำความหลังเพิ่มค่าทำนายด้วยอีก 7.4% และขั้นทบทวนเพิ่มค่าทำนายได้น้อยที่สุดคือเพิ่ม 1.0% โดยค่าทำนายทั้งหมดรวมเป็น 61.6%, ($F = 83.514, p < .01$) (ดังตารางที่ 4.53)

ตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร

ตัวพยากรณ์	R ² (% ทำนาย)	B	Beta	t	p
ขั้นดำรงรักษา	46.7%	1.989	0.322	7.117	.001
ขั้นจดจำความหลัง	7.4%	1.103	0.322	7.117	.001
ขั้นเรียนรู้	4.1%	1.34	0.292	5.565	.001
ขั้นทบทวน	1.0%	0.529	0.183	2.892	.001

ตารางที่ 4.53 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	R ² (% ทำนาย)	B	Beta	t	p
ขั้นแสวงหาและคัดเลือก	1.2%	-0.516	-0.178	-3.061	.001
ขั้นยอมรับ	1.2%	0.702	0.173	3.04	.001
Constant		113.037		37.441	.001

หมายเหตุ: R² = 61.6%, F = 83.514, p < .01

4.7 ผลการทดสอบอื่นๆ นอกเหนือสมมติฐาน

4.7.1 ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานชายมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมต่ำกว่ากับพนักงานหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.243, p < .05$) และเมื่อแยกวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานออกเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานชายมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ ต่ำกว่าของพนักงานหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t_s > 2.039, p_s < .05$) (ดังตารางที่ 4.54)

ตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	ชาย	153	26.36	2.858	-0.826	0.410
	หญิง	167	26.62	2.842		
การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก	ชาย	153	38.47	3.967	-1.288	0.199
	หญิง	167	39.01	3.468		
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ชาย	153	19.51	2.186	-2.039*	0.042
	หญิง	167	20.00	2.114		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ชาย	153	47.63	3.891	-2.400*	0.017
	หญิง	167	48.61	3.388		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	ชาย	153	29.37	2.505	-2.052*	0.041
	หญิง	167	29.96	2.591		

ตารางที่ 4.54 (ต่อ)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
โดยรวม	ชาย	153	161.35	12.049	-2.243*	0.025
	หญิง	167	164.20	10.682		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.7.2 ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ไม่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 4.55)

ตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	ปริญญาตรี	149	26.68	2.597	1.082	0.280
	ปริญญาโท	170	26.34	3.058		
การกล่าวรับรององค์การในทางบวก	ปริญญาตรี	149	38.95	3.571	0.928	0.354
	ปริญญาโท	170	38.56	3.848		
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ปริญญาตรี	149	19.70	2.120	-0.517	0.606
	ปริญญาโท	170	19.82	2.204		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ปริญญาตรี	149	48.46	3.692	1.383	0.168
	ปริญญาโท	170	47.89	3.633		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	ปริญญาตรี	149	29.75	2.544	0.425	0.671
	ปริญญาโท	170	29.63	2.585		
โดยรวม	ปริญญาตรี	149	163.53	11.163	1.008	0.314
	ปริญญาโท	170	162.24	11.687		

4.7.3 ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 3.005, p < .05$) (ดังตารางที่ 4.56) โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุ 34 ปีขึ้นไป มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 28-29 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($164.97 > 159.61$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.57) และเมื่อแยกวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานออกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร และด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F_s \geq 3.735, p_s < .05$) (ดังตารางที่ 4.56) โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 27 ปี มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 28 – 29 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($26.67 > 25.45$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.58) และพนักงานที่มีอายุ 34 ปีขึ้นไป มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 28 – 29 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($27.51 > 25.45$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.58) และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านกล่าวรับรององค์กรในทางบวกสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 28 – 29 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($39.65 > 37.65$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.59)

ตารางที่ 4.56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	อายุ	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
การดำรงสมาชิกภาพกับ องค์กร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 27 ปี	105	26.67	2.380	7.024**	0.001
	28 – 29 ปี	74	25.45	3.581		
	30 – 33 ปี	69	26.30	2.840		
	34 ปีขึ้นไป	72	27.51	2.227		
การกล่าวรับรององค์กรใน ทางบวก	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 27 ปี	105	38.78	3.296	3.735*	0.012
	28 – 29 ปี	74	37.65	4.827		
	30 – 33 ปี	69	38.94	3.518		
	34 ปีขึ้นไป	72	39.65	2.879		
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรค	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 27 ปี	105	19.63	2.154	0.540	0.655
	28 – 29 ปี	74	19.70	2.391		
	30 – 33 ปี	69	20.04	2.047		
	34 ปีขึ้นไป	72	19.76	2.038		

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	อายุ	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 27 ปี	105	48.33	3.699	0.994	0.396
	28 – 29 ปี	74	47.51	3.858		
	30 – 33 ปี	69	48.45	3.525		
	34 ปีขึ้นไป	72	48.22	3.537		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 27 ปี	105	29.68	2.368	0.860	0.462
	28 – 29 ปี	74	29.30	2.983		
	30 – 33 ปี	69	29.94	2.606		
	34 ปีขึ้นไป	72	29.82	2.328		
โดยรวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 27 ปี	105	163.09	10.088	3.005*	0.031
	28 – 29 ปี	74	159.61	14.719		
	30 – 33 ปี	69	163.68	10.686		
	34 ปีขึ้นไป	72	164.97	9.450		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.57 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมระหว่างกลุ่มอายุแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ

อายุ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	อายุ			
		1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 27 ปี (1)	163.09	-			
28 – 29 ปี (2)	159.61		-		
30 – 33 ปี (3)	163.68			-	
34 ปีขึ้นไป (4)	164.97		5.364*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.58 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การระหว่างกลุ่มอายุแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

อายุ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	อายุ			
		1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 27 ปี (1)	26.67	-	1.221*		
28 – 29 ปี (2)	25.45		-		
30 – 33 ปี (3)	26.30			-	
34 ปีขึ้นไป (4)	27.51		2.068*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.59 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวกระหว่างกลุ่มอายุแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

อายุ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	อายุ			
		1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 27 ปี (1)	38.78	-			
28 – 29 ปี (2)	37.65		-		
30 – 33 ปี (3)	38.94			-	
34 ปีขึ้นไป (4)	39.65		2.004*		-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.7.4 ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์การปัจจุบันที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 2.632, p < .05$) (ดังตารางที่ 4.60) โดยพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($164.30 > 160.04$ โดยการเปรียบเทียบแบบเซฟเฟในตารางที่ 4.61) และเมื่อแยกวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานออกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

กัน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน ด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ด้านการกล่าวรับรอง
 องค์กรในทางบวก ด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และ ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของ
 องค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F_s \geq 2.630$, $p_s < .05$) (ดังตารางที่ 4.60) โดยพบว่า
 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน
 ด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 ปี และสูง
 กว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($26.95 > 25.76$ โดยการ
 เปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.62) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือ
 เท่ากับ 3 ปี มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวกสูงกว่า
 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($39.03 > 37.10$ โดยการ
 เปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.63) และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 ปี มีความ
 มุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวกสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์
 ในการทำงาน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($39.18 > 37.10$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟใน
 ตารางที่ 4.63) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีความมุ่งมั่นทุ่มเท
 ของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
 6 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($19.81 > 19.21$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่
 4.64) และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 ปี มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการ
 พยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติ ($20.23 > 19.21$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.64) และพบว่า
 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน
 ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปอย่าง
 มีนัยสำคัญทางสถิติ ($48.64 > 46.88$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.65) พนักงานที่มี
 ประสบการณ์ในการทำงาน 4 ปีมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของ
 องค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (48.18
 > 46.88 โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.65) และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการ
 ทำงาน 5 ปีมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มี
 ประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($48.72 > 46.88$ โดยการเปรียบเทียบ
 แบบเชฟเฟในตารางที่ 4.65)

ตารางที่ 4.60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเท ของพนักงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน ในองค์กรปัจจุบัน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
การดำรงสมาชิก ภาพกับองค์กร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	155	26.95	2.019	2.841*	0.038
	4 ปี	60	25.97	3.247		
	5 ปี	29	25.76	4.619		
	6 ปีขึ้นไป	76	26.28	2.996		
การกล่าวรับรอง องค์กรใน ทางบวก	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	155	39.03	2.991	2.630*	0.050
	4 ปี	60	39.18	3.357		
	5 ปี	29	37.10	5.833		
	6 ปีขึ้นไป	76	38.47	4.178		
การพยายาม ไม่ย่อ ท้อต่ออุปสรรค	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	155	19.81	2.044	2.798*	0.040
	4 ปี	60	20.23	2.445		
	5 ปี	29	20.00	2.765		
	6 ปีขึ้นไป	76	19.21	1.784		
การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	155	48.64	3.017	4.324**	0.005
	4 ปี	60	48.18	3.352		
	5 ปี	29	48.72	4.795		
	6 ปีขึ้นไป	76	46.88	4.330		
การสร้างผลงานที่ ดีเลิศ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	155	29.87	2.332	1.232	0.298
	4 ปี	60	29.80	2.550		
	5 ปี	29	29.66	3.706		
	6 ปีขึ้นไป	76	29.20	2.493		
รวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	155	164.30	8.631	2.632*	0.050
	4 ปี	60	163.37	11.502		
	5 ปี	29	161.24	19.207		
	6 ปีขึ้นไป	76	160.04	12.131		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.61 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปัจจุบันแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

อายุ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	อายุ			
		1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี (1)	164.30	-			4.257*
4 ปี (2)	163.37		-		
5 ปี (3)	161.24			-	
6 ปีขึ้นไป (4)	160.04				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.62 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรระหว่างกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปัจจุบันแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ประสบการณ์ในการทำงาน			
		1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี (1)	26.95	-	0.982*	1.190*	
4 ปี (2)	25.97		-		
5 ปี (3)	25.76			-	
6 ปีขึ้นไป (4)	26.28				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวกระหว่างกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี (1)	39.03	-		1.922*	
4 ปี (2)	39.18		-	2.080*	

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน องค์กรปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน๑			
		1	2	3	4
5 ปี (3)	37.10			-	
6 ปีขึ้นไป (4)	38.47				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.64 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่อ
อุปสรรคระหว่างกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันแตกต่างกัน
โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน องค์กรปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน๑			
		1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี (1)	19.81	-			0.602*
4 ปี (2)	20.23		-		1.023*
5 ปี (3)	20.00			-	
6 ปีขึ้นไป (4)	19.21				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.65 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรระหว่างกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันแตกต่างกัน
โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน องค์กรปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน๑			
		1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี (1)	48.64	-			1.757*
4 ปี (2)	48.18		-		1.302*
5 ปี (3)	48.72			-	1.843*

ตารางที่ 4.65 (ต่อ)

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน องค์กรปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ^๑			
		1	2	3	4
6 ปีขึ้นไป (4)	46.88				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.7.5 ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 4.899, p < .01$) (ดังตารางที่ 4.66) โดยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมสูงกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน/แผนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($164.25 > 159.90$) โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.67) และเมื่อแยกวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานออกเป็นรายด้านตามตำแหน่งงานที่ต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก และด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F_s \geq 4.764, p_s < .01$) (ดังตารางที่ 4.66) โดยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวกสูงกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน/แผนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($39.25 > 37.53$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.68) และพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน/แผนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($48.58 > 47.46$ โดยการเปรียบเทียบแบบเชฟเฟในตารางที่ 4.69)

ตารางที่ 4.66 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเท ของพนักงาน	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
การดำรงสมาชิกภาพ กับองค์กร	พนักงานระดับปฏิบัติการ	209	26.70	2.406	1.951	0.144
	หัวหน้างาน/แผนก	94	26.01	3.611		
	ผู้จัดการฝ่าย/แผนก	17	26.71	2.953		

ตารางที่ 4.66 (ต่อ)

ความมุ่งมั่นทุ่มเท ของพนักงาน	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
การกล่าวรับรอง องค์การในทางบวก	พนักงานระดับปฏิบัติการ	209	39.25	3.078	7.434**	0.001
	หัวหน้างาน/แผนก	94	37.53	4.641		
	ผู้จัดการฝ่าย/แผนก	17	39.35	3.872		
การพยายาม ไม่ย่อ ท้อต่ออุปสรรค	พนักงานระดับปฏิบัติการ	209	19.85	2.185	1.087	0.338
	หัวหน้างาน/แผนก	94	19.71	2.188		
	ผู้จัดการฝ่าย/แผนก	17	19.06	1.560		
การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	พนักงานระดับปฏิบัติการ	209	48.58	3.181	4.764**	0.009
	หัวหน้างาน/แผนก	94	47.46	4.381		
	ผู้จัดการฝ่าย/แผนก	17	46.59	4.094		
การสร้างผลงานที่ดี เลิศ	พนักงานระดับปฏิบัติการ	209	29.88	2.470	2.425	0.090
	หัวหน้างาน/แผนก	94	29.19	2.787		
	ผู้จัดการฝ่าย/แผนก	17	29.94	2.135		
โดยรวม	พนักงานระดับปฏิบัติการ	320	164.25	9.670	4.899**	0.008
	หัวหน้างาน/แผนก	209	159.90	14.226		
	ผู้จัดการฝ่าย/แผนก	94	161.65	11.570		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.67 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานรวมระหว่างตำแหน่งงานแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเชฟเฟ

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ตำแหน่งงาน		
		1	2	3
พนักงานระดับปฏิบัติการ (1)	164.25	-	4.345*	
หัวหน้างาน/แผนก (2)	159.90		-	
ผู้จัดการฝ่าย/แผนก (3)	161.65			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.68 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การใน
ทางบวกระหว่างตำแหน่งงานแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ตำแหน่งงาน		
		1	2	3
พนักงานระดับปฏิบัติการ (1)	39.25	-	1.717*	
หัวหน้างาน/แผนก (2)	37.53		-	
ผู้จัดการฝ่าย/แผนก (3)	39.35			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.69 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การระหว่างตำแหน่งงานแตกต่างกันโดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ตำแหน่งงาน		
		1	2	3
พนักงานระดับปฏิบัติการ (1)	48.58	-	1.122*	
หัวหน้างาน/แผนก (2)	47.46		-	
ผู้จัดการฝ่าย/แผนก (3)	46.59			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.7.6 ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่อยู่ฝ่ายงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ไม่พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานทั้ง
โดยรวมและรายด้านแตกต่างกับพนักงานฝ่ายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 4.70)

ตารางที่ 4.70 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่มีฝ่ายงานต่างกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	ฝ่ายงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
การดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ	ฝ่ายปฏิบัติการ	162	26.59	2.812	0.569	0.570
	ฝ่ายสนับสนุน	158	26.41	2.891		

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน	ฝ่ายงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
การกล่าวรับรององค์การในทางบวก	ฝ่ายปฏิบัติการ	162	38.38	3.927	-1.80	0.074
	ฝ่ายสนับสนุน	158	39.13	3.465		
การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ฝ่ายปฏิบัติการ	162	19.73	2.201	-0.312	0.755
	ฝ่ายสนับสนุน	158	19.80	2.122		
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ฝ่ายปฏิบัติการ	162	48.07	4.094	-0.345	0.730
	ฝ่ายสนับสนุน	158	48.22	3.175		
การสร้างผลงานที่ดีเลิศ	ฝ่ายปฏิบัติการ	162	29.70	2.750	0.180	0.857
	ฝ่ายสนับสนุน	158	29.65	2.365		
โดยรวม	ฝ่ายปฏิบัติการ	162	162.48	12.507	-0.569	0.570
	ฝ่ายสนับสนุน	158	163.20	10.231		

4.7.7 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ (พนักงานเพศชาย)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การโดยรวมสามารถทำนายได้ 76.9% และเมื่อวิเคราะห์แยกแบบ stepwise พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเพศชายได้มากที่สุด คือการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การขั้นทบทวน ซึ่งมีค่าอำนาจในการทำนายมากที่สุดคือ 65.0% ($F = 279.851, p < .01$) รองลงมาคือขั้นจดจำความหลังเพิ่มค่าทำนายด้วยอีก 6.7% และขั้นออกจากองค์การเพิ่มค่าทำนายได้น้อยที่สุดคือเพิ่ม 0.7% โดยค่าทำนายทั้งหมดรวมเป็น 76.9% ($F = 98.050, p < .01$) (ดังตารางที่ 4.71)

ตารางที่ 4.71 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (แบบ Stepwise) ของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ (พนักงานเพศชาย)

ตัวพยากรณ์	R^2 (% ทำนาย)	B	Beta	t	p
ขั้นทบทวน	65.0%	2.647	0.806	16.729	.001
ขั้นจดจำความหลัง	6.7%	1.470	0.398	5.940	.001
ขั้นเรียนรู้	3.5%	1.223	0.283	4.605	.001

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	R ² (% ทำนาย)	B	Beta	t	p
ชั้นหันเห	1.1%	-0.692	-0.160	-2.608	.010
ชั้นออกจากองค์กร	0.7%	0.490	0.150	2.081	.039
Constant		93.757		22.971	.001

หมายเหตุ: R² = 76.9%, F = 98.050, p < .01

4.7.8 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานของการ ถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (พนักงานเพศหญิง)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรโดยรวมสามารถทำนายได้ 50.4% และเมื่อวิเคราะห์แบบ stepwise พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานหญิงได้มากที่สุด คือการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรขั้นดำรงรักษา ซึ่งมีค่าอำนาจในการทำนาย 38.1% (F = 101.523, p < .01) รองลงมาคือชั้นยอมรับหลังเพิ่มค่าทำนายด้วยอีก 6.9% และชั้นแสวงหาและคัดเลือกเพิ่มค่าทำนายได้น้อยที่สุดคือเพิ่ม 2.5% โดยค่าทำนายทั้งหมดรวมเป็น 50.4% (F = 41.136, p < .01) (ดังตารางที่ 4.72)

ตารางที่ 4.72 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (แบบ Stepwise)
ของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (พนักงานเพศหญิง)

ตัวพยากรณ์	R ² (% ทำนาย)	B	Beta	t	p
ชั้นดำรงรักษา	38.1%	1.677	0.617	10.076	.001
ชั้นยอมรับ	6.9%	1.663	0.354	4.546	.001
ชั้นทบทวน	2.8%	0.637	0.251	2.980	.003
ชั้นแสวงหาและคัดเลือก	2.5%	-0.697	-0.234	-2.873	.005
Constant		122.014		28.796	.001

หมายเหตุ: R² = 50.4%, F = 41.136, p < .01

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลึกลับ และ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร กับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ โดยมีตัวแปรตาม คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานซึ่งมีองค์ประกอบ คือ การดำรงสมาธิภาพกับองค์กร การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก การพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการสร้างผลงานที่ดีเลิศ ตัวแปรอิสระคือ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และจิตลึกลับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องในเชิงอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลึกลับ และ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรที่มีต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน และเพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลึกลับ และ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำนวนทั้งหมด 320 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาปรับปรุงขึ้น ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล โดยลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ และแบบสอบถามอีก 4 ฉบับใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลึกลับ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน แบบวัดทั้งหมดมีคุณภาพดีคือมีค่าความเชื่อมั่นสูง มีค่าอำนาจจำแนก และความสอดคล้องภายในแบบวัดสูงด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติวิเคราะห์ คือ การทดสอบ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Two-Way ANOVA และหาค่าการทำนายโดยใช้ Multiple Regression ในบทนี้จะได้สรุปและอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รายงานในบทที่ 4 รวมทั้งแจกแจงข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้ และเพื่อการวิจัยต่อๆ ไปด้วยต่อไป

5.1 การสรุปและอภิปรายผล

5.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมและรายด้านอีก 4 ด้าน อันได้แก่ ด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการสร้างผลงานที่ดีเลิศ สูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า “พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ” ผลที่พบนี้สนับสนุนว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องพื้นฐานที่สำคัญและเป็นสิ่งที่ทุกคนในวัยทำงานจะพิจารณาเป็นอันดับแรก หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีพนักงานก็จะมีความรู้สึกทางบวกกับงาน ซึ่งผลที่พบนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านกับความผูกพันในองค์กรและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังเช่นในงานวิจัยของ สุพรรณา ประทุมวัน (2544) บุญยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549) และอมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) แต่ผลการวิเคราะห์ไม่พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคแตกต่างกับพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลนั้นมีลักษณะการบริหารงานแบบกึ่งราชการ มีวัฒนธรรมการทำงานที่เรียบง่าย ไม่รีบร้อน ทำให้คนในองค์กรไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเท่าที่ควร จึงทำให้ไม่พบความแตกต่างในเรื่องของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ในกลุ่มพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

5.1.2 จิตลักษณะกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมมากกว่ากับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Maura (2010) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่โดดเด่นที่สุดใน 3 จิตลักษณะที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานได้ แต่ผลการวิเคราะห์ไม่พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนและด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีจิตลักษณะทั้ง 2 ด้านในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 เพียงบางส่วน

เนื่องจากสมมุติฐานที่ 2 ตั้งไว้ว่า “พนักงานที่มีจิตลักษณะรายด้านทั้ง 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน ด้านความเชื่ออำนาจในตน และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะรายด้านในระดับต่ำ” เมื่อแยกวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะทั้ง 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน ด้านความเชื่ออำนาจในตน และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่ากับพนักงานที่มีจิตลักษณะทั้ง 3 ด้านในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวกสูงกว่ากับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นความเด่นชัดของจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เหนือจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน และด้านความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มพนักงานที่ศึกษา อาจกล่าวได้ว่าจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำคัญสำหรับในองค์การแห่งนี้มากกว่าจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน และด้านความเชื่ออำนาจในตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร โสฬส (2544) ที่พบว่าจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอำนาจการทำนายประสิทธิผลการทำงานอย่างเด่นชัดมากกว่าจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน และด้านความเชื่ออำนาจในตน นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ยังพบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ และด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่ำกว่ากับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังที่กล่าวไปแล้วว่าองค์การที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลนั้นมีลักษณะการบริหารงานแบบกึ่งราชการ ซึ่งสายการบังคับบัญชามีรูปทรงแบบพีระมิดฐานกว้าง และมีปลายแหลมที่ด้านบน สะท้อนให้เห็นถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายงานที่น้อย นอกจากนี้ การก้าวขึ้นตำแหน่งระดับสูงขึ้นไปจะเป็นไปตามลำดับอาวุโส รวมทั้งจำเป็นต้องมีเรื่องของเส้นสายเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงส่งผลให้พนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับสูง ซึ่งก็คือพนักงานที่สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคต ต้องการหาแนวทางแก้ไขปัญหา และวางแผนดำเนินการเพื่อเป้าหมายในอนาคต มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ และด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่ำกว่ากับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับต่ำ และด้วยลักษณะองค์การที่มีเรื่องเส้นสายเข้ามาเกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา จึงทำให้ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับสูง หรือกล่าวคือ บุคคลที่รับรู้ว่าคุณค่าต่างๆ ทั้งที่เป็นเหตุการณ์ทางบวกและทางลบ เป็นผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง และตนเองสามารถการ

ควบคุมได้ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำกว่ากับพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามงานวิจัยในประเทศไทยหลายเรื่องพบอิทธิพลของจิตลักษณะทั้งสามด้านกับความผูกพันในองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น นงเยาว์ ป้านพูล (2551) พบว่า พนักงานที่มีจิตลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่องาน การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง และสุขภาพจิตแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน และ มนัชยาจันทเขต (2551) พบว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายใน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างจากบุคคลที่ความเชื่ออำนาจภายนอก

5.1.3 การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร กับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า “พนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย” ผลดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นชัดเจนว่าผลของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรทั้งกระบวนการหลายขั้นได้ส่งผลทำให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่องานที่ทำ ผลที่พบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบชัดเจนว่าการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรส่งผลเด่นชัดต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บังอร โสฬส, 2537) ต่อความผูกพันในองค์กร (Simosi, 2008; จรัส อุ่นจิตวิวัฒน์, 2548) ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Bigliardi, Petroni and Dormio, 2005; ปราณี จันทิพย์, 2552; สุภัตรา สุนทรประทุม, 2552) และต่อความจงรักภักดีในงาน (Cohen and Veled-Hecht, 2010) เป็นต้น ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันทั้งหมดนี้บ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร

5.1.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์นี้ทำให้เห็นได้ว่าเรื่องของ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรนั้นเมื่อเทียบกับเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรนั้นมีผล

ต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่า และเมื่อแยกวิเคราะห์ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมากมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวก และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ สูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกับพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูง แต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นความเด่นชัดของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรเหนือคุณภาพชีวิตในการทำงานในกลุ่มพนักงานที่ศึกษา ทั้งนี้เพราะการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร นอกจากการจะสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรแล้ว ยังส่งผลให้พนักงานได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงทักษะในการทำงาน พฤติกรรม และบทบาทในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพลักษณะของตนเอง อีกทั้งยังเสริมทักษะ ความสามารถ บทบาท การปรับตัว และค่านิยมที่เหมาะสม (Feldman, 1983) โดยค่านิยมที่เหมาะสมดังกล่าวล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานทั้งสิ้น (The Ken Blanchard Companies, 2009b: 3)

5.1.5 จิตลักษณะ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะทั้ง 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน ด้านความเชื่ออำนาจในตน และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะทั้ง 3 ด้านสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า “พนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมากกว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย” ที่พบว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นความเด่นชัดของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรเหนือจิตลักษณะในกลุ่มพนักงานที่ศึกษา โดยการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ทั้งกระบวนการได้ส่งผลโดยตรง และชัดเจนต่อพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่องานที่ทำและมีความรู้สึกทางบวกกับงาน และองค์กรที่พวกเขาทำงานอยู่

5.1.6 การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร จิตลักษณะ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ การทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้มากที่สุด คือ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ซึ่งมีค่าอำนาจในการทำนายมากที่สุด คือ 55.3% และคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มค่าทำนายด้วยอีก 2.5% และจิตลักษณะเพิ่มค่าทำนายด้วยอีก 2.6% รวมเป็น 60.4% ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 6 ที่ตั้งไว้ว่า “การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร จิตลักษณะ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย สามารถเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นได้ง่าย และผลของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรนั้นได้ส่งผลที่ชัดเจนและส่งผลโดยตรงต่อพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับงานและองค์กรที่มากขึ้น พนักงานมีความรู้สึกทางบวกกับงานและองค์กรที่พวกเขาทำงานอยู่มากขึ้น จึงสามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้มากที่สุด ในขณะที่เรื่องของคุณภาพชีวิตและจิตลักษณะนั้นไม่สามารถเห็นได้ชัดเจน กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานได้รับการบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตการทำงานในองค์กรได้อย่างสมดุลเท่านั้น และนำไปเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นได้ค่อนข้างยาก เพราะส่วนมากจะเป็นข้อมูลที่เป็นความลับภายในบริษัท จึงส่งผลให้ความรู้สึกทางบวกต่อองค์กรย่อมไม่มากเท่าการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ในขณะที่เรื่องของจิตลักษณะนั้นจะมีผลต่อความรู้สึกภายใน ที่ไม่สามารถแสดงออกได้ในสังคมไทย และเป็นองค์ประกอบในส่วนของสิ่งที่อยู่ภายในที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน จึงมีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้น้อยกว่าการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร แต่อย่างไรก็ตามองค์ประกอบทั้งสามล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานทั้งได้ทั้งสิ้น และเมื่อนำตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรทั้ง 9 ชั้นวิเคราะห์หาอำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้มากที่สุด คือ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ขั้นดำรงรักษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในขั้นดำรงรักษานั้นเป็นช่วงที่พนักงานผ่านการยอมรับให้เป็นสมาชิกสมบูรณ์ และมีความสามารถที่มากพอจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งการที่องค์กรให้การสนับสนุนการอบรมที่เพิ่มมากขึ้น ตรงกับความต้องการมากขึ้น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกทางบวกต่อองค์กร สูงสุดกว่าทุกชั้น จึงทำให้พนักงานรู้สึกอยากจะทำหน้าที่กับงานมากขึ้น

เมื่อวิเคราะห์เพิ่มเติมในเรื่องของการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ในพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันพบว่ามีความแตกต่างกันของผลการ

ทำนายระหว่างเพศชายและเพศหญิง คือ เมื่อนำตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การทั้ง 9 ชั้น วิเคราะห์หาอำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเพศชาย พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเพศชายได้มากที่สุด คือการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การชั้น ทบพวน ซึ่งมีค่าอำนาจในการทำนายมากที่สุดคือ 65.0% รองลงมาคือชั้นจกจกความหลังเพิ่มค่าทำนายด้วยอีก 6.7% และชั้นออกจากองค์การเพิ่มค่าทำนายได้น้อยที่สุดคือเพิ่ม 0.7% โดยค่าทำนายทั้งหมดรวมเป็น 76.9% ขณะที่ตัวแปรที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเพศหญิงได้มากที่สุด คือการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การชั้นดำรงรักษา ซึ่งมีค่าอำนาจในการทำนายมากที่สุดคือ 38.1% ($F = 101.523, p < .01$) รองลงมาคือชั้นยอมรับหลังเพิ่มค่าทำนายด้วยอีก 6.9% และชั้น แสวงหาและคัดเลือกเพิ่มค่าทำนายได้น้อยที่สุดคือเพิ่ม 2.5% โดยค่าทำนายทั้งหมดรวมเป็น 50.4%

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคม ในองค์การ กับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” ในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง ป้องกัน และแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งศึกษาหาสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่ทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษานี้พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ หรืออาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน ทำให้เสนอแนะได้ว่าผู้บริหาร หรือผู้เกี่ยวข้องควรพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ พัฒนาค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เพื่อเป็นการเพิ่มความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานในองค์การให้มากขึ้นพร้อมกันและต่อเนื่องกันไป

5.2.2 จิตลักษณะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่าจิตลักษณะโดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน อันได้แก่ การมุ่งอนาคต และควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ต่างก็ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานไม่โดยรวมทั้งหมดก็ด้านใดด้านหนึ่ง ดังนั้นในการที่จะพัฒนาความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สูงขึ้นนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นพัฒนาทางด้านจิตลักษณะให้มากขึ้นด้วย และจากผลการวิจัยนี้ตัวแปรจิตลักษณะที่สำคัญที่ควรเน้นพัฒนาก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นอกจากนั้นแล้วจากผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน และด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร และด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำกว่ากับพนักงานที่มีจิตลักษณะทั้ง 2 ด้านในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นหากองค์กรต้องการพัฒนาความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานทั้ง 2 ด้านข้างต้น องค์กรไม่ควรเน้นการพัฒนาในเรื่องของการมุ่งอนาคตและควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน ให้กับพนักงาน

5.2.3 การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรน้อย และพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้มากที่สุด ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องจึงควรกระทำการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรทั้ง 9 ขั้นตอน อันได้แก่ ขึ้นแสวงหาและคัดเลือก ขึ้นบรรจุเข้าทำงาน ขึ้นเรียนรู้ ขึ้นยอมรับ ขึ้นดำรงรักษา ขึ้นหันเห ขึ้นทบทวน ขึ้นออกจากองค์กร และขึ้นจดจำความหลัง อย่างต่อเนื่องกันไป เพื่อสร้างเสริมความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน พร้อมทั้งควรมีการประเมินการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนหรือรักษาความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานต่อไป และจากการศึกษาเพิ่มเติมพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้มากที่สุด คือ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรขึ้นดำรงรักษา ดังนั้นองค์กรจึงควรพัฒนาการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรในขั้นนี้ ซึ่งได้แก่ การเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์กรร่วมวางแผนอนาคตกับองค์กร รับฟังความคิดเห็นและข้อเรียกร้องของสมาชิกทั้งในเรื่องการเจรจาต่อรองตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน และแผนอนาคตของสมาชิก องค์กรเองก็สามารถต่อรองและชี้แจงความเป็นไปได้และไม่ได้ของข้อเรียกร้องต่างๆ ได้เช่นกัน โดยในหลายๆ กรณี องค์กรจำเป็นต้องศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ เพื่อหามาตรการป้องกัน

รักษาสมาชิกที่มีความสามารถไว้โดยอาจต้องจัดให้มีแบบแผนการเสริมแรงในรูปของรางวัล โบนัส หรือผลตอบแทนแบบอื่นๆ ที่เหมาะสมหรือจัดให้มีสถานการณ์บ้าง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสามัคคี และความผูกพันกับกลุ่ม (Deaux and Wrightsman, 1988: 428-432) นอกจากนี้อาจมีการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สมาชิกเกิดความตื่นตัวและเพิ่มพลังในการทำงาน (Gilley and Eggland, 1989: 32) และจากการศึกษาเพิ่มเติมโดยแยกสังเกตเฉพาะเพศที่ต่างกันของพนักงานพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานหญิงได้มากที่สุด คือ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรขั้นดำรงรักษา ดังนั้นในกลุ่มพนักงานเพศหญิงองค์การจึงควรดูแลเช่นเดียวกับที่แนะนำข้างต้น แต่ในกลุ่มพนักงานเพศชาย พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้มากที่สุด คือ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรขั้นทบทวน ดังนั้นการดูแลขององค์กรต่อกลุ่มพนักงานเพศชายอาจต่างออกไป โดยสมาชิกที่ยังไม่ถึงเวลาเกษียณอายุ องค์กรและสมาชิกควรมีการเจรจา ทบทวนบทบาท กฎระเบียบ และข้อผูกมัดที่มีต่อกัน รวมถึงการพิจารณาปัญหาที่มีอยู่ในใจของสมาชิก ซึ่งหากเป็นไปได้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงบางประการเกิดขึ้น โดยเฉพาะที่ตัวบุคคล หากแต่ต้องจัดการด้วย ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความทันสมัยขององค์กร รวมทั้งเพื่อให้เป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย และสำหรับสมาชิกที่ถึงเวลาอันสมควรต้องออกจากองค์กร เช่น เกษียณอายุ ในขั้นนี้ก็มีการเตรียมตัวเพื่อออกจากงาน ได้แก่ การโอนย้ายสมาชิกไปทำงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบน้อยลง โคนเน้นที่การค่อยๆ ลดบทบาททีละน้อย ในขณะเดียวกัน มีการฝึกอบรมเพื่อการปรับตัวเองหลังเกษียณด้วย ซึ่งนอกจากเป็นการตอบแทนขององค์กรที่มีต่อสมาชิกผู้ซึ่งเคยทำประโยชน์ให้กับองค์กรมาแล้ว ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลที่กำลังทำงานอยู่ในองค์กร และเป็นแบบอย่างให้สมาชิกปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กรจนเกษียณอายุเช่นกัน (บังอร โสพส, 2538: 67-86)

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่ง จึงควรมีการศึกษาในเรื่องของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานให้มากขึ้น เนื่องจากในประเทศไทยนั้นยังไม่ค่อยมีการศึกษาในเรื่องนี้
- 2) เนื่องจากผลที่ผลการวิจัยที่ได้ในบางตัวแปรไม่แน่ชัด จึงควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร การจูงใจการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ เป็นต้น
- 3) ควรศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานองค์กรอื่นๆ รวมทั้งกับตัวแปรอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อใช้ในการพิจารณาเปรียบเทียบผลที่พบต่อไป

4) จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรส่งผลที่ชัดเจนต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน ดังนั้นจึงควรทำการศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมว่า องค์กรควรจะถ่ายทอดเนื้อหาอะไรในขั้นตอนใดของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร เพื่อให้ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านต่างๆ มากขึ้นและคงทนถาวร

บรรณานุกรม

- โคเวส, ชาร์ลส์. 2547. **วิ่งตามความฝันด้วยพลังของคุณ: Passionate people produce.** แปลจาก Passionate People Produce โดย นิภาพร สุภาพเพิ่ม. กรุงเทพมหานคร: ชเนศเพรส.
- จรัส อุ่นจิตติวัฒน์. 2548. **กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การ: กรณีศึกษา พนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ 2 แห่ง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุฏฐบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชนัดดา เพ็ชรประยูร. 2545. **การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิต เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- ชูชัย สมितिไกร. 2540. **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก. 2520. **รายงานการวิจัย จริยธรรมของ เยาวชนไทย.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543. **ทฤษฎีด้านไม่จริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นางเยาว์ ป้านพูล. 2551. **การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จิตลักษณะและบุคลิกภาพต่างกัน.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). 2553. **รายงานความรับผิดชอบต่อสังคมปี 2553.** ค้นวันที่ 16 มิถุนายน 2553 จาก <http://www.pttplc.com/TH/about-ptt-qshe-pttgroup-csr-report.aspx?>

- บ้งอร โสฬส. 2537. บทบาทของการอบรมถ่ายทอดสังคมขององค์การในการพัฒนาลักษณะความเป็นผู้นำ ทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงาน. วารสารจิตวิทยา. 1 (มกราคม-ธันวาคม): 99-114.
- บ้งอร โสฬส. 2538. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ความเป็นมาและกระบวนการที่ควรจะเป็น. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 35 (มกราคม-มีนาคม): 67-86.
- บ้งอร โสฬส. 2544. รายงานการวิจัย การศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- บุญเจือ วงศ์เกษม. 2530. คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. วารสารเพิ่มผลผลิต. 26 (ธันวาคม 2529- มกราคม 2530): 29-33.
- บุญแสง ชีระภากร. 2533. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 25 (มกราคม – มีนาคม): 5-12.
- บุษยาณี จันทรเจริญสุข. 2538. การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาวชิราลงกรณธรรมศาสตร์.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. 2553 (11 กรกฎาคม). เปิดโผ 13 องค์กรธุรกิจดีเด่นคว้ารางวัลพระราชทานองค์กรธรรมมาภิบาลเยี่ยม. ค้นวันที่ 11 กรกฎาคม 2553 จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1278826509
- ประไพพร สิงหเดช. 2539. การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาวชิราลงกรณธรรมศาสตร์.
- ปราณี จันทิย์. 2552. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: สำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์. 2546. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

- ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. 2542. การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนัชา จันทเขต. 2551. ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
(สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มลฤดี ต้นสุขนันท์. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ
กับความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. ภาค
นิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เมธิ ศรีวิริยะเลิศกุล. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับ
ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลาวัลย์ พร้อมสุข. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับ
ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ
(ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจิตร เชื่อมสุวรรณ. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักจริยธรรมธุรกิจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การ: กรณีศึกษา บริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมร พลศักดิ์. 2550. บุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2540. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2542). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุจิตดา โพธิ์ครูประเสริฐ. 2547. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และขวัญในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษากลุ่ม บริษัทบริหารจัดการขนส่ง
ระหว่างประเทศแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดาพร ชูตินธรานนท์. 2540. การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ. วารสารคน.
18 (มิถุนายน-สิงหาคม): 30-42.

- สุพรรณา ประทุมวัน. 2544. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพิชญ์ สุวกุล. ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาองค์กร บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). 2553 (22 กุมภาพันธ์). การสัมภาษณ์.
- สุพินดา คิวานนท์. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภัตรา สุนทรประทุม. 2552. **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการถ่ายทอดสังคมในองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ซี.ซี. แมนเนจเม้นท์ แอนด์ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด.** ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภารัตน์ น้ำใจดี. 2548. **คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุรพงษ์ ชูเดช. 2534. **ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยกับจิตลักษณะที่สำคัญของนิสิต.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. 2549. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. 2546. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญพร พูลทรัพย์. 2546. **บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานกองรายได้ การประปานครหลวง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัมพร พรพงษ์สุริยา. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อภาภรณ์ พิทักษ์กำพล. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและ
บุคลิกภาพของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Adkins, C. L. 1995. Previous Work Experience and Organizational Socialization: A
Longitudinal Examination. **Academy of Management Journal**. 38 (June):
839-862.
- Anakwe, U. and Greenhaus, J. 1999. Effective Socialization of Employees: Socialization
Content Perspective. **Journal of Managerial**. 11 (Fall): 315-329.
- Atkinson, J. W. 1964. **An Introduction to Motivation**. New Jersey: Van Nostrand.
- Bigliardi, Barbara; Petroni, Alberto and Dormio, Alberto I. 2005. Organizational Socialization,
Career Aspirations and Turnover Intentions among Design Engineers. **Leadership
& Organization Development Journal**. 26 (September): 424-441.
- Caroline, Aubé; Vincent, Rousseau and Estelle, M. Morin. 2007. Perceived Organizational
Support and Organizational Commitment: The Moderating effect of Locus of
Control and Work Autonomy. **Journal of Managerial Psychology**. 22 (July):
479-495.
- Chen Chen, Jui. and Silverthorne, Colin. 2008. The Impact of Locus of Control on Job Stress,
Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. **Leadership & Organization
Development Journal**. 29 (September): 572 – 582.
- Cherrington, J. D. 1994. **Locus of Control Organization Behavior: The Management of
Individual and Organizational Performance**. 2nd ed. Massachusetts: Allyn and
Bacon.
- Cohen, Aaron and Veled-Hecht, Aya. 2010. The Relationship between Organizational
Socialization and Commitment in the Workplace among Employees in Long-term
Nursing Care Facilities. **Personnel Review**. 39 (August): 537-556.
- Deaux, K and Wrightsman, L. S. 1988. **Social Psychology**. 5th ed. California: Brooks/Cole.
- Feldman, D. C. 1981. The Multiple Socialization of Organizational Members. **Academy of
Management Review**. 6 (April): 309-318.

- Feldman, D. C. 1983. A Socialization Process that Helps New Recruits Succeed. In **Perspective on Behavior in Organizations**. R. J. Hackman, E. E. Lower III & L. W. Porter, eds. New York: McGraw-Hill.
- Feldman, D. C. 1989. Socialization, Resocialization, and Training: Reframing the Research Agenda. In **Training and Development in Organizations**. I. L. Goldstein & Associates, eds. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gilley, J. W. and Eggland, S. A. 1989. **Principles of Human Resource Development**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Graen, G.; Orris, J. B. and Johnson, T. 1973. Role Assimilation Processes in a Complex Organization. **Journal of Vocational Behavior**. 3 (October): 395-420.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. 1990. **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work**. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. 1995. **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work**. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Heck, R. H. 1995. Organizational and Professional Socialization: Its Impact on the Performance of New Administrators. **The Urban Review**. 27 (March): 31-49.
- Hewitt Associates. 2003. **What is Employee Engagement?** Retrieved July 26, 2010 from http://was2.hewitt.com/bestemployers/turkey/pages/emp_eng.htm
- Honderich, T. 1995. **The Oxford Companion to Philosophy**. New York: Oxford University.
- Huse, Edgar F. and Cumming, Thomal G. 1985. **Organization Development and Change**. 3rd ed. Minnesota: West.
- Jones, D. and Robinson, J. T. 2009. **Passion Works: Creative Passion in the Workplace**. Canada: Nova Scotia.
- Kazdin, Alan E. 1989. **Behavior Modification in Applied Settings**. 4th ed. California: Brook/Cole.

- The Ken Blanchard Companies. 2009a. **Employee Passion.** Perspective, Employee Work Passion: Volume 1 (Online). Retrieved March 15, 2011 from http://www.kenblanchard.com/Business_Leadership/Effective_Leadership_White_Papers/Employee_Passion_Engagement/
- The Ken Blanchard Companies. 2009b. **From Engagement to Work Passion.** Perspective. Retrieved March 15, 2011 from http://www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard_From_Engagement_to_Work_Passion.pdf
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. **Psychological Measurement.** Retrieved June 16, 2011 from <http://opa.uprrp.edu/InvInsDocs/KrejcieandMorgan.pdf>
- Louis, M. R.; Posner, B. Z. and Powell, G. N. 1983. The Availability and Helpfulness of Socialization Practices. **Personnel Psychology.** 36 (December): 857-866.
- Maura, J. Mills. 2010. **Associations among Achievement Measures and their Collective Prediction of Work Involvement.** Retrieved June 16, 2011 from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886910005167>
- McClelland, D. C 1953. **The Achievement Motive.** New York: Appleton Crofts.
- McClelland, D. C. 1961. **The Achieving Society.** New Jersey: Van Nostrand.
- Middlemist, R. D. and Hitt, M. A. 1981. **Organizational Behavior: Applied Concepts.** Chicago: Science Research Associates.
- Murray, H. A. 1938. **Explorations in Personality.** New York: Oxford University Press
- Organ, D. W. and Bateman, T. S. 1991. **Organizational Behavior.** 4th ed. Homewood, III: Irwin.
- Quible, Zane K. 1996. **Administrative Office Management: An Introduction.** Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Rabinowitz, S. and Hall, D. Y. 1977. Organizational Research on Job Involvement. **Psychological Bulletin.** 84 (March): 265-288.
- Rotter, J. B. 1982. **The Development and Applications of Social Learning Theory: Selected Papers.** New York: Praeger.

- Simosi, Maria. 2008. **The Role of Social Socialization Tactics in the Relationship between Socialization Content and Newcomers' Affective Commitment.** Doctoral dissertation, University of the Aegean.
- Van Maanen, J. and Schein, E. H. 1979. **Toward a Theory of Organizational Socialization, Research in Organizational Behavior.** Greenwich, Connecticut: JAI Press.
- Walton, R. E. 1973. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review.** 15 (Fall): 12-16.
- Wanous, J. P. 1992. **Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation, and Socialization of Newcomers.** 2nd ed. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Wright, D. 1975. **The Psychology of Moral Behavior.** Middle, England: Penguin Book.
- Zigarmi, D. Nimon; Houson, D.; Witt, D. and Diehl, J. 2011. **Employee Work Passion.** Perspective Volume 3 (Online). Retrieved July 16, 2011 from www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard_Employee_Passion_Vol_3.pdf

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเท
ของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

- จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้ เพื่อศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและจิตลักษณะ กับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน และเนื่องจากท่านเป็นบุคคลที่มีความสำคัญสำหรับองค์กร จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้
- ในการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้ตอบไม่ต้องเขียนชื่อลงในแบบสอบถาม และกรุณาตอบตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เชื่อถือได้และมีประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป
- กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
- แบบสอบถามนี้มีเนื้อหาจำนวนทั้งสิ้น 5 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (มี 30 ข้อ)
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตลักษณะ (มี 30 ข้อ)
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเรียนรู้ในองค์กร (มี 50 ข้อ)
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อองค์กร (มี 45 ข้อ)
 - ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (มี 5 ข้อ)

*** คำตอบที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับตามจรรยาบรรณของการวิจัย ข้อมูลที่ได้ถือเป็นสิทธิ์ส่วนตัวของผู้ตอบ การรายงานผลจะแสดงออกมาในลักษณะกลุ่มและผลรวมของกลุ่มเท่านั้น และขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่ส่งผลเสียต่อหน่วยงานหรือตัวท่านเป็นอันขาด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความร่วมมือของทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ ***

ขอแสดงความนับถือ

นายมนเสถียร ประชาศิลป์ชัย

นักศึกษาคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

โทร. 089-766-8240 E-mail: mnasade@hotmail.com

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (องค์การปัจจุบันของท่าน)

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเห็นของท่านที่มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าบุคลากรอื่นที่ทำงานในตำแหน่งคล้ายคลึง/ใกล้เคียงกัน					
2. สวัสดิการต่างๆ ที่ ทางบริษัทจัดให้ท่านมีความเหมาะสมตามนโยบายของรัฐ					
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ					
4. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
5. องค์การจัดเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
6. ห้องทำงานและ/หรือ โต๊ะทำงานของท่านมีส่วนช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
7. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย					
8. องค์การจัดพื้นที่หรือมุมสงบไว้ให้พนักงานได้พักผ่อนหย่อนใจ					
9. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
10. ท่านได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง					
11. หัวหน้าให้ท่านได้เป็นผู้ตัดสินใจในงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของท่าน					
12. งานของท่านมีความสำคัญและ มีความหมายต่อบริษัทมาก					
13. แผนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของพนักงานในองค์การมีความเหมาะสม					
14. องค์การมีความเสมอภาคในการให้โอกาสแก่พนักงานได้ก้าวหน้าตามความสามารถ					
15. องค์การสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ					
16. ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์การแห่งนี้					
17. เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเสมอ					
18. หัวหน้างานของท่านเข้าใจลูกน้อง					
19. องค์การของท่านเป็นที่รู้จักและยอมรับในสังคม					
20. หัวหน้างานของท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของลูกน้อง					
21. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน					
22. หัวหน้างานของท่านให้ความเป็นธรรมกับลูกน้อง					
23. องค์การท่านมีแบบแผนและบรรทัดฐานของการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานที่ชัดเจน					
24. ท่านมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวในวันหยุด					
25. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Work-life Balance)					
26. ท่านมีเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเหมาะสม					
27. องค์การให้ความสำคัญกับการรักษาสิ่งแวดล้อม					
28. องค์การคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งสำคัญ					
29. องค์การใส่ใจต่อคุณภาพของสินค้าและบริการเป็นสิ่งสำคัญ					
30. องค์การของท่านเน้นในเรื่องความซื่อสัตย์และยุติธรรมต่อพนักงานและลูกค้า					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตลักษณะ

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเห็นของท่านที่มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์เพราะสิ่งต่างๆ เปลี่ยนแปลงเสมอ					
2. ท่านจะใช้เงินอย่างประหยัดเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้ตลอดเดือนหรือเพื่อการเก็บออม					
3. หากพบสิ่งที่ยากได้มาก แม้มีราคาแพง ท่านก็จะซื้อและยอมอดออมในภายหลัง					
4. ท่านมักคำนึงถึงโดยไม่รอให้มีการพูดในเรื่องนั้นอย่างผิดๆ ต่อเนื่องไป					
5. การได้อยู่ต่างถิ่นต่างแดน ท่านคิดว่าจะทำให้เราทำอะไรก็ได้ เพราะไม่มีใครรู้จักเรา					
6. ไม่ว่าจะทำหน้าที่หรือลับหลังหัวหน้า ท่านก็ทำงานอย่างเต็มความสามารถเหมือนกัน					
7. หากงานที่ท่านทำกลายเป็นผลงานของผู้อื่น ท่านจะหมกมุ่นใจที่จะทำงานชิ้นต่อไป					
8. ผลงานที่หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับ แม้เป็นผลงานที่ดีก็ไร้ค่า					
9. หากเห็นว่าการทำงานของท่านไม่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ท่านก็จะหยุดทำทันที					
10. ท่านมักจะทนไม่ได้ หากต้องการหรืออยากได้สิ่งใดมาก แต่ต้องรอก่อนนาน					
11. ท่านเชื่อว่าการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องของโชคมากกว่าความสามารถที่แท้จริง					
12. ท่านอยากเป็นคนโชคดี มากกว่าคนเก่ง					
13. ท่านมองไม่เห็นว่าคุณเพียงคนเดียวจะช่วยให้งานเจริญก้าวหน้าได้อย่างไร					
14. "ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น" เป็นจริงเสมอสำหรับตัวท่าน					
15. สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของท่านเป็นผลจากการกระทำมากกว่าโชคหรือวาสนา					
16. เป็นการยากที่จะเปลี่ยนหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานที่ไม่ชอบท่าน ให้มาชอบท่านได้					
17. ท่านยอมรับว่า "อะไรเกิดก็ต้องเกิด ตัวเราไม่อาจทำอะไรได้"					
18. อุบัติเหตุส่วนใหญ่เป็นผลจากความประมาทไม่ระมัดระวังของคน มากกว่าเรื่องดวง					
19. ในการทำงาน หากผู้บังคับบัญชาไม่ชอบเราแล้ว ชีวิตการทำงานก็แทบจะจบลงทีเดียว					
20. การเล่นเกมเล่นพวก และระบบอุปถัมภ์ เป็นเรื่องที่ไม้อาจหลีกเลี่ยงได้					
21. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย และไม่สนใจว่าจะทำงานได้ดีเพียงใด					
22. หากไม่รู้ว่างานที่ได้รับจะสำเร็จได้หรือไม่และทำอะไร ท่านจะไม่อดทนทำงานนั้น					
23. ท่านชอบคิดฝันถึงชีวิตที่อยู่อย่างสบายๆ โดยไม่ต้องทำงาน					
24. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีค่าเมื่อได้ทำงานในหน้าที่ของคนที่ดีที่สุดและประสบผลสำเร็จ					
25. เมื่อเริ่มทำสิ่งใดท่านจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ					
26. ท่านเชื่อว่าคนที่มานะพากเพียรในการทำงานจะประสบความสำเร็จ					
27. โดยปกติแล้วท่านชอบคิดหาวิธีที่จะทำงานให้รวดเร็วและดีขึ้น					
28. ท่านมักจะทำงานมากกว่าที่ตั้งใจเอาไว้เสมอ					
29. เมื่อท่านไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใดท่านจะทำงานนั้นอีกจนกว่าจะสำเร็จ					
30. ท่านพัฒนาและปรับคนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเรียนรู้ในองค์กร (องค์กรปัจจุบันของท่าน)

ท่านต้องพิจารณาก่อนว่าองค์กรของท่านมีกิจกรรมดังข้อความหรือไม่ หากมีกิจกรรมดังกล่าวให้ท่าน

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านที่มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

จริงที่สุด หมายถึง ท่านรู้สึกเป็นจริงที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

จริง หมายถึง ท่านรู้สึกจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านรู้สึกจริงบ้างไม่จริงบ้างหรือเห็นด้วยบ้างไม่เห็นด้วยบ้างกับข้อความนั้น

ไม่จริง หมายถึง ท่านรู้สึกไม่จริงหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่จริงเลย หมายถึง ท่านรู้สึกไม่จริงเลยหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

และถ้าหากองค์กรของท่านไม่มีกิจกรรมดังข้อความให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับช่องที่กล่าวไว้ว่า “องค์กร ไม่มี กิจกรรมนี้”

ข้อความ	องค์กรของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์กร <u>ไม่มี</u> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
1. ก่อนร่วมงานกับองค์กร ท่านเคยได้รับฟังคำบอกเล่าเกี่ยวกับองค์กรจากบุคคลภายในองค์กร ทำให้รู้จักองค์กรมากขึ้น						
2. ก่อนร่วมงานกับองค์กร ท่านเคยได้รับฟังคำบอกเล่าเกี่ยวกับองค์กรจากบุคคลภายนอกที่ไม่ได้ทำงานในองค์กร ทำให้รู้จักองค์กรมากขึ้น						
3. ก่อนเข้ามาเป็นพนักงานท่านสามารถเข้าใจลักษณะขององค์กรได้เป็นอย่างดีเพราะท่านได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรจากสื่อต่างๆ มาก่อน						
4. ท่านได้ทราบประวัติองค์กรระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้รู้จักองค์กรมากขึ้น						
5. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรหลังจากเริ่มงานได้เร็วเพราะท่านได้รับทราบกฎระเบียบปฏิบัติขององค์กรระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน						
6. ท่านได้รับทราบธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์กรให้ความสำคัญระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ง่ายขึ้น						
7. ท่านมีความรู้เรื่ององค์กรมากขึ้นจากการที่ท่านได้รับการปฐมนิเทศที่เป็นทางการ						
8. ท่านรู้สึกว่าการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดงานเลี้ยงต้อนรับให้กับพนักงานใหม่นั้นช่วยลดความวิตกกังวลให้กับพนักงานเข้าใหม่ได้						
9. ท่านได้รับคำแนะนำอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับระเบียบ นโยบาย ที่จำเป็นในการทำงาน ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรมากขึ้น						
10. เมื่อแรกเข้าท่านได้รับการแนะนำให้อ่านเอกสารที่ท่านต้องติดต่อประสานงานด้วย ทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น						
11. การทดลองงานส่งผลให้ท่านเข้าใจพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังได้ชัดเจนขึ้น						
12. องค์กรได้อธิบายความสำคัญของการทดลองงานทำให้ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร						
13. ท่านแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานได้ดีเนื่องจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้เล่าย่ประสบการณ์การทำงานให้ฟัง						

ข้อความ	องค์การของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์การ <i>ไม่มี</i> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
14. ท่านแสดงบทบาทในตำแหน่งแรกเข้าได้ดีเพราะเพื่อนหรือหัวหน้างานให้คำแนะนำ						
15. ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้ท่านทำงานได้รวดเร็วมากขึ้น						
16. ในช่วงแรกเข้าองค์กรพี่เลี้ยงที่สอนงานทำให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานมากขึ้น						
17. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ถูกต้องตั้งแต่เริ่มทำงานกับองค์กรเพราะหน่วยงานของท่านให้คู่มือที่แนะนำวิธีการปฏิบัติงาน						
18. การที่ท่านได้ระเบียบวิธีการทำงานและข้อปฏิบัติขององค์กรที่เป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานมากขึ้น						
19. ความรู้ที่องค์กรมอบให้ตลอดช่วงทดลองงาน ทำให้เมื่อผ่านทดลองงานท่านมีความรู้และทักษะเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ						
20. องค์กรเริ่มให้ท่านมีสิทธิมีเสียงเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ ในองค์กรหลังจากที่ท่านผ่านทดลองงาน ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกเป็นสมาชิกโดยสมบูรณ์						
21. เมื่อผ่านทดลองงาน ท่านรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรจากการที่องค์กรเปิดโอกาสให้ร่วมรับรู้ข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก						
22. เมื่อผ่านทดลองงานท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากหน่วยงานจากการที่ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน						
23. เมื่อผ่านทดลองงาน หน่วยงานของท่านได้ชี้แจงเส้นทางความก้าวหน้าของท่านให้ทราบ ทำให้ท่านเข้าใจบทบาทของตนภายในองค์กรได้ชัดเจนมากขึ้น						
24. องค์กรจัดโปรแกรมอบรมให้กับพนักงานแต่ละคนอย่างเป็นขั้นตอนทำให้พนักงานปรับตัวต่อการย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งได้ดี						
25. องค์กรมีการจัดการฝึกอบรมวิทยาการสมัยใหม่ให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีความพร้อมต่อการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ						
26. ท่านชอบที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรที่ทำงานมาแล้วช่วงหนึ่งสามารถเจรจาเพื่อต่อรองเพื่อขอเพิ่มเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ได้						
27. ท่านอยากทำงานกับองค์กรนานขึ้นเพราะองค์กรจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นตามอายุงาน						
28. ท่านรู้สึกประทับใจที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล						
29. ท่านคิดว่าการที่องค์กรได้จัดกิจกรรมกระชับและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเป็นสิ่งที่ทำให้คนในองค์กรเกิดผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น						
30. การที่หน่วยงานมอบหมายให้ท่านทำงานเดิมซ้ำๆ ทำให้ท่านเบื่อหน่าย						
31. การที่ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้นั้น ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานในองค์กรมากขึ้น						
32. ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านให้พนักงานสามารถสับเปลี่ยนหน้าที่งานกันได้ เพื่อเปิดรับมุมมองใหม่ๆ และลดความเบื่อหน่ายในงานเดิม						

ข้อความ	องค์การของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์การ <i>ไม่มี</i> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
33. พนักงานสามารถลดความคับข้องใจในการทำงานได้เป็นอย่างดีจากการที่ องค์การให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ						
34. โครงการลดความเครียดที่องค์การจัดขึ้น มีส่วนช่วยลดความเครียดของพนักงาน						
35. องค์การทำให้ท่านรู้สึกว่าการของท่านมีค่าและสำคัญต่อองค์การ						
36. ท่านรู้สึกประทับใจที่องค์การของท่านมีการเปรียบเทียบเงินเดือนและสวัสดิการ ของพนักงานกับองค์การอื่นๆ พร้อมทั้งปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ						
37. องค์การทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ						
38. องค์การ ได้มีการประกาศให้ทุกคนในองค์การทราบเกี่ยวกับบุคคลที่มี ความสำคัญหรือทำประโยชน์ให้กับองค์การ ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ						
39. องค์การ ได้ถามความคิดเห็นจากพนักงาน ถึงแนวทางในการรักษาพนักงานให้อยู่ กับองค์การนานๆ เพื่อนำไปปรับเป็นกลยุทธ์ ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ						
40. เมื่อมีพนักงานลาออก หัวหน้างานของท่านพร้อมรับฟังปัญหาและเสนอเงื่อนไข ที่บุคคลดังกล่าวต้องการตามความเหมาะสมเพื่อรักษาพนักงานไว้						
41. ท่านรู้สึกว่าการของท่านดูแลพนักงานเป็นอย่างดีจากการที่องค์การได้ให้ รายละเอียดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุให้กับผู้ที่เกษียณอายุ						
42. โครงการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่เกษียณอายุที่ องค์การของท่านจัดขึ้นนั้นทำให้ท่านรู้สึกว่าการดูแลพนักงานเป็นอย่างดี						
43. ท่านเข้าใจความสำคัญของสิ่งที่องค์การของท่านทำให้กับผู้ใกล้เกษียณอายุ เช่น วิธีการกระจายงานออกไปเพื่อให้พนักงานที่ใกล้เกษียณสามารถปรับตัวกับวัยเกษียณ ได้						
44. องค์การของท่านจัดให้มีเงินกองทุนสำหรับผู้เกษียณอายุ ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่าการ ดูแลพนักงานเป็นอย่างดี						
45. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ จากการที่องค์การมีการประกาศเกียรติคุณและ จัด งานเลี้ยงให้กับบุคลากรที่เกษียณอายุ						
46. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การต่อการที่องค์การเชิญพนักงานที่เกษียณอายุหรือออก จากองค์การแล้วมาเป็นผู้สอนงานหรือที่ปรึกษา						
47. ท่านยอมรับว่าการที่หน่วยงานชมเชยพนักงานขององค์การที่เกษียณอายุหรือออก จากองค์การแล้วจะส่งผลให้พนักงานที่ยังทำงานอยู่เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน						
48. ท่านต้องการสร้างผลงานที่ยิ่งใหญ่ให้กับองค์การเหมือนดังผู้เกษียณอายุไปแล้วที่ องค์การของท่านได้ยกย่องเป็นบุคคลที่สำคัญขององค์การ						
49. ท่านเชื่อว่าการที่องค์การได้แสดงให้เห็นแบบอย่างที่ดีของพนักงานที่ ออกจากองค์การไปแล้วนั้น ส่งผลให้พนักงานที่ยังอยู่นั้นอยากพัฒนางานของตนให้ ดียิ่งขึ้น						
50. ท่านยืนยันได้ว่าองค์การของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน จากการที่องค์การ ได้ปฏิบัติต่อบุคลากรที่เกษียณอายุหรือออกจากงานไปแล้วอย่างเหมาะสม						

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อองค์กร (องค์การปัจจุบันของท่าน)

กรุณาทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านภูมิใจที่ตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้					
2. ท่านรักและต้องการทำงานให้กับองค์กรแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้					
3. ท่านยอมสละบางพื้นที่ส่วนตัวของคุณมากกว่าที่จะย้ายไปองค์กรอื่น					
4. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำ ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้					
5. ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้					
6. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย					
7. ท่านรู้สึกต่อต้าน เมื่อมีผู้พูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี					
8. ท่านมีความห่วงใยชื่อเสียงขององค์กรของท่าน					
9. ท่านมักยืนขึ้นและรับรองกับใครๆ ว่า องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี					
10. ท่านรู้สึกอึดอัดใจเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรในทางลบ					
11. หากมีใครคนหนึ่งที่เข้าใจองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านมีความตั้งใจที่จะอธิบายให้เขาเข้าใจดีขึ้น					
12. ท่านมักกล่าวชื่นชมองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
13. ท่านเชื่อมั่นในพันธกิจและคุณภาพขององค์กรของท่าน					
14. ท่านพร้อมที่จะแสดงตนเป็นตัวแทนขององค์กร					
15. เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่าน ท่านจะกล่าวรับรองสนับสนุนองค์กรเป็นอย่างดี					
16. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
17. ท่านมีความสุขในการทำงานเสมอ ไม่ว่างานนั้นจะง่ายหรือยาก					
18. ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมาให้สำเร็จแม้ว่างานจะยากเกินความสามารถท่าน					
19. ท่านเคยรู้สึกว่าการที่ท่านนั้นน่าเบื่อ ซ้ำซาก จนท่านไม่ยอมทำ					
20. ท่านมุ่งมั่นตั้งใจทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างดีที่สุด แม้ว่าจะมีอุปสรรคมากมาย					
21. เมื่อลงมือทำงานแล้ว ท่านจะทำงานอย่างอดทนจนสำเร็จ					
22. ท่านยินดีให้คำแนะนำและ/หรือสอนงานให้กับพนักงานใหม่หรือเพื่อนร่วมงาน					
23. ท่านคิดว่าไม่จำเป็นต้องช่วยทำงานของเพื่อนร่วมงาน เพราะท่านก็มีงานมากอยู่แล้ว					
24. ท่านมักอาสาช่วยทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร แม้จะไม่ได้สิ่งตอบแทน					
25. ท่านรู้สึกคับข้องใจที่ต้องทำงานนอกเหนือหน้าที่ของท่าน					
26. ท่านยอมรับแรงกดดันต่างๆ ในการทำงานด้วยความเต็มใจ					
27. แม้ท่านจะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานบางคน ท่านก็สามารถทำงานร่วมกับเขาได้					
28. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เข้าประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องต่างๆ ในองค์กร					
29. ท่านพยายามเข้าร่วมทุกกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเสมอ					
30. ท่านติดตามข่าวสารและความเคลื่อนไหวภายในองค์กรอยู่เสมอ					
31. ท่านรู้สึกว่าการกระทำขององค์กรเข้มงวดเกินไป					
32. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
33. ท่านมาทำงานตรงเวลาหรือก่อนเวลาที่องค์กรกำหนดไว้					
34. ท่านเห็นด้วยว่าการดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเป็นสิ่งที่พนักงานพึงกระทำ					
35. ท่านมีแนวคิด ว่า พนักงานทุกคนจะต้องดูแลรักษาทรัพย์สินและใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด					
36. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างทะนุถนอมและประหยัด					
37. ไม่มีประโยชน์ที่ท่านหรือเพื่อนร่วมงานของท่านจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร					
38. แม้ว่าเลิกงานแล้ว ท่านก็ยังคิดหาวิธีทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
39. หากท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
40. ท่านรู้สึกว่าการผลงานของท่านในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังไม่ดีพอ					
41. ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ได้ผลดียิ่งขึ้น					
42. เพื่อปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
43. ท่านรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีค่ามากยิ่งขึ้น					
44. ท่านมองว่างานคือส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต					
45. ท่านตั้งใจทำงานเพื่อความสำเร็จในชีวิต					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และเติมคำตอบในข้อ 3

- เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
- การศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
- อายุ _____ ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน _____ ปี
- ตำแหน่งงาน ☐ officer ☐ senior officer ☐ manager ขึ้นไป
- ฝ่ายงาน ☐ ฝ่ายปฏิบัติการ ☐ ฝ่ายสนับสนุน

ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ครับ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นายมนเสกฐ์ ประชาศิลปชัย

ประวัติการศึกษา

วิทยาศาสตร์บัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2550

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน
เจ้าหน้าที่พัฒนาทรัพยากรบุคคล
บริษัท กรุงเทพอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)
ห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

พ.ศ. 2551 – 2552
เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลสัมพันธ์
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
จตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

พ.ศ. 2550 - 2551
เจ้าหน้าที่สรรหาบุคลากร
บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด
ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330