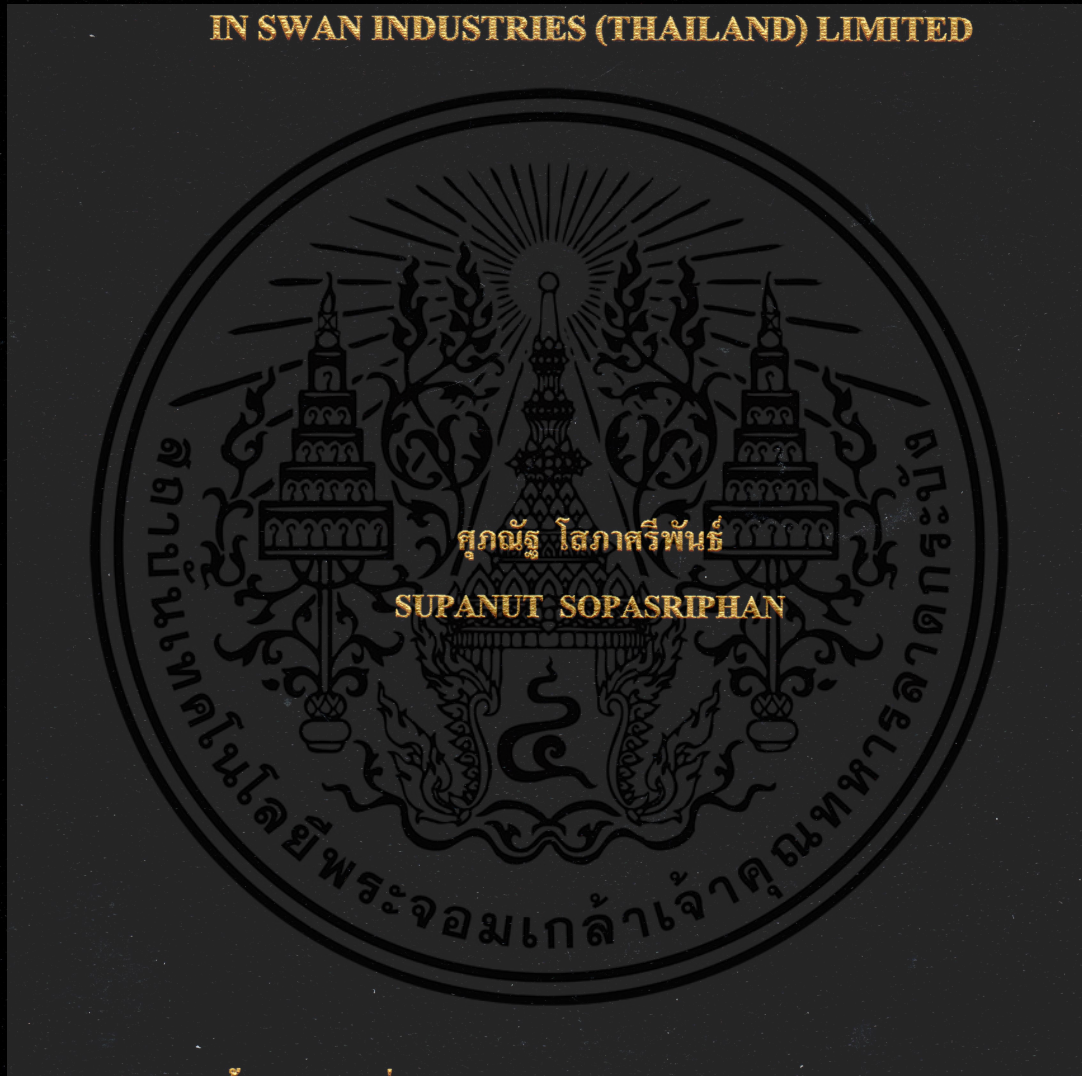


ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES' WORK PASSION  
IN SWAN INDUSTRIES (THAILAND) LIMITED



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2560

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES' WORK PASSION  
IN SWAN INDUSTRIES (THAILAND) LIMITED



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES' WORK PASSION  
IN SWAN INDUSTRIES (THAILAND) LIMITED**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN BUSINESS ADMINISTRATION  
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2017**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2017**

**FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT**

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ชื่อนักศึกษา

ของพนักงานบริษัท สวอน อินด์สทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด

รหัสนักศึกษา

นายศุภณัฐ โสภาศรีพันธ์

ปริญญา

58611086

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พ.ศ.

บริหารธุรกิจ

2560

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สวอน อินด์สทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยของใจของบริษัท สวอน อินด์สทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด และศึกษาปัจจัยของใจของบริษัท ที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สวอน อินด์สทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยของใจของบริษัทในรายด้าน ลักษณะเนื้องาน และด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและความสัมพันธ์กับคนในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ทางบริษัทมีให้ พนักงานมีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับที่น้อย จากนั้นเมื่อพิจารณาถึงระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่าพนักงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะเนื้องานที่ทำ และ ความรับผิดชอบในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สวอน อินด์สทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิจัย สามารถนำปัจจัยด้านลักษณะเนื้องานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ไปปรับใช้กับองค์กร เพื่อให้การทำงานของพนักงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และทำให้ผลงานที่พนักงานทำให้ออกมาดีขึ้น

Independent Study	Factors Influencing Employees' Work Passion in SWAN Industries (Thailand) Limited
Student	Mr. Supanut Sopasriphan
Student ID	58611086
Degree	Master of Business Administration
Major	Business Administration
Year	2017
Advisor	Associate Professor Dr. Kulkanya Napompech

## Abstract

A research on “Factors Influencing Employees' Work Passion in SWAN Industries (Thailand) Limited” aims to study opinions of employees toward factors influencing employees' work passion in SWAN Industries (Thailand) Limited. The sample group comprises of 200 cases. The questionnaire is used as research tool. In the meantime, frequency distribution, percentage, mean and standard deviation are employed for conducting data analysis. And, multiple regression analysis is used for correlations analysis.

The findings indicate that opinion levels of employees toward factors influencing employees' work passion in term of job descriptions and job responsibilities are at high level. The opinion levels of employees toward policy and relationship with colleagues are at moderate level. Meanwhile, opinion levels of employees toward remuneration or benefits are at low level. For level of work passion of employees, it is proven that employees have work passion at high level. The results on correlations show that factors on job descriptions and job responsibilities are jointly used for forecasting influence to work passion of employees of SWAN Industries (Thailand) Limited with statistical significance at the level of 0.01.

Regarding to the findings, factors on job descriptions and job responsibilities can be applied with organization to influence employees commit to work and make employees' performance more effective.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูง จาก รองศาสตราจารย์ ดร. กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้ความรู้ แนะนำแนวทางในการค้นคว้า ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง มาโดยตลอด ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลิตา ศรีนวล และดร.อภิวรรณ กรมเมือง กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษา ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่งในความกรุณาดังกล่าว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอาจารย์คณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความรู้ตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานมาโดยตลอด และขอบคุณเพื่อนๆ MBA 20 ที่ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้การศึกษานี้ ลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณบริษัท สวอน อินดัสตรี(ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้อนุญาตให้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และสละเวลาจัดสรรพนักงานของบริษัทในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา เป็นอย่างสูงที่ให้การเลี้ยงดูและอบรมเป็นอย่างดี คอยให้คำปรึกษา และคอยเป็นกำลังใจตลอดมา จนการศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ศุภณัฐ โสภาศรีพันธ์

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	I
ABSTRACT.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานงานวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์.....	4
1.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	6
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ความหมายและความเป็นมาของการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่ส่งผลให้คนทุ่มเทในการปฏิบัติงาน.....	8
2.3 รายละเอียดของ บริษัท สวอน อินคัสทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด.....	15
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
บทที่ 3 วิธีวิจัย.....	18
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา.....	18
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	19
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	21
3.5 สัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในการศึกษา.....	22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	23
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	23
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ของบริษัท และระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท สวอน อินด์สทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	26
4.3 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สวอน อินด์สทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	32
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	33
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	33
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	35
บรรณานุกรม.....	37
ภาคผนวก.....	40
ประวัติผู้เขียน.....	47

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	เกณฑ์การให้คะแนนการวัดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง.....19
4.1	การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง.....23
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ต่อลักษณะเนื้องานที่ทำ.....26
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ต่อความรับผิดชอบในงานที่ทำ.....27
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ต่อค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์.....28
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ต่อนโยบายบริษัทและการบริหาร.....29
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ต่อความสัมพันธ์กับคนในองค์กร.....29
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น โดยรวม ต่อปัจจัยจูงใจของบริษัท.....30
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน.....31
4.9	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อทดสอบปัจจัยจูงใจของบริษัท ที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด.....32

# สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 ผลิตภัณฑ์ของบริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด .....2



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ขีดจำกัดความสามารถของมนุษย์นั้นมีมากมาย การที่จะสามารถดึงศักยภาพของมนุษย์ออกมาได้เต็มที่มีนั้น ต้องทำให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทแรงกายและใจเพื่อที่จะทำให้สิ่งที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จได้ การที่จะทำให้มนุษย์นั้นแสดงศักยภาพออกมาได้เต็มที่มีนั้นต้องใช้ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นจากภายใน เพื่อชี้้นำความรู้สึกต้องการที่จะทำงานออกมาให้ได้ดีที่สุด ซึ่งมนุษย์นั้นเป็นส่วนสำคัญที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ถึงแม้จะมีระบบระเบียบ แบบแผนดีมากเท่าไรก็ตาม ถ้าหากมนุษย์ไม่เต็มใจที่จะทำและเกิดการต่อต้านภายในส่วนของความรู้สึก ผลงานที่ออกมาก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ องค์กรจะไม่สามารถเติบโตได้ โดยที่ในปัจจุบันมนุษย์ส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงานในบริษัทต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งจะมีการรับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนประจำเดือนทุกเดือนในอัตราคงที่ตลอดทั้งปี และจะเพิ่มขึ้นตามตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือผลงานที่ทำในปีที่ผ่านมา ทำให้ความปรารถนาที่มีของแต่ละคนนั้นคงไม่พ้นเรื่องของความต้องการจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น มีผู้คนยกย่องสรรเสริญ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งการที่จะทำให้งานที่ทำสำเร็จได้ตามที่ตั้งใจได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งระดับผู้บังคับบัญชา ระดับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่จะส่งเสริมให้คนในองค์กรมีทัศนคติที่ดี เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานที่ทำ มีความคิดในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก่อให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

บริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2508 ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์หลากหลายเช่น ผลิตภัณฑ์ (ภาพที่ 1.1) กระจังเครื่องดื่ม (Beverage Cans), กระจังสเปรย์ (Aerosol Cans), กระจัง 2 ชิ้น (2 Pieces Food Cans), กระจัง 3 ชิ้น (3 Pieces Food Cans), กระจังนมผง กระจังอาหารแห้ง (Powdered Milk & Dried Food Cans), กระจังทั่วไป (General Line Cans), บรรจุภัณฑ์จากพลาสติก (High Oxygen Barrier Plastic Containers), ฝา EOE (Easy Open Ends), ฝา SOT (Stay On Tab), บริการพิมพ์ และอาบเคลือบ (Printing & Lacquering Services), งานวิจัยและออกแบบผลิตภัณฑ์ต่างๆ (Research and Product Design)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.1 ผลิตภัณฑ์ของบริษัท สวอน อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด  
ที่มา : บริษัท สวอน อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด, 2560

ปัจจุบันเป็น โรงงานที่อยู่ระหว่างการพัฒนา มีการนำระบบการจัดการ ควบคุมคุณภาพต่างๆ และมาตรฐาน ISO (International Standards Organization) เข้ามามากมาย ทำให้พนักงานต้องมีการปรับตัวจากการทำงานรูปแบบเดิมๆ เมื่อมีสิ่งใหม่ที่ต้องปฏิบัติเพิ่มเติมจากปกติ หรือได้รับคำสั่งใหม่ ก็จะทำเพียงแค่อตามคำสั่งที่ได้รับมาเท่านั้น ไม่ได้มีการหาความรู้เพื่อเพิ่มความเข้าใจในสิ่งที่ทำเพิ่มเติม หรือหาวิธีการปรับปรุงงานที่ทำให้ดีขึ้น และดีกว่าเดิม เมื่อพนักงานทำงาน โดยไม่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ผลงานที่ออกมาจึงไม่ได้ตามเป้าหมาย เมื่อถูกตำหนิหรือตักเตือน โดยผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความไม่พอใจ และทำให้มีอัตราการลาออกของพนักงานรายวันซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทสูงถึง 30% ต่อปี

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสุขในการทำงานทั้งกับเพื่อนร่วมงานหรือกับผู้บังคับบัญชา ของพนักงานบริษัท สวอน อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งกับบริษัท เพื่อให้ทราบปัจจัยที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทำให้มีกำลังใจในการทุ่มเทให้กับงานที่ทำ ทำให้อัตราการลาออกของพนักงานลดลง และยังเป็นประโยชน์กับผู้ที่ต้องการศึกษาปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความทุ่มเทให้กับการทำงานให้มากขึ้น เพื่อนำไปปรับใช้กับทีมงานหรือองค์กร เพื่อให้เกิดความสำเร็จและยั่งยืนในการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กรต่อไปได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจของบริษัท สวอน อินคัสทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจของบริษัท ที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวอน อินคัสทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด

## 1.3 สมมติฐานงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจของบริษัท ด้านลักษณะเนื้องานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน ผู้บังคับบัญชา บุคคลในองค์กร มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สวอน อินคัสทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวอน อินคัสทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

- ก. เพศ
- ข. อายุ
- ค. สถานภาพ
- ง. ระดับการศึกษา
- จ. ประสบการณ์ในการทำงาน
- ฉ. รายได้ต่อเดือน
- ช. ประเภทบุคลากร

1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจของบริษัท ประกอบด้วย

- ก. ลักษณะเนื้องานที่ทำ
- ข. ความรับผิดชอบในงานที่ทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค. ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์

ง. นโยบายบริษัท

จ. ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร

1.4.2.2 ตัวแปรตามได้แก่ระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

1.4.3 สถานที่ที่ผู้ศึกษาได้เข้าไปศึกษาคือ บริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งทำการศึกษาเฉพาะในส่วนของโรงงานผลิต

1.4.4 การวิจัยในครั้งนี้จะทำการศึกษากับ พนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด ในส่วนของโรงงานผลิต โดยทำการศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิง

1.4.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลเริ่มตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2560 – ธันวาคม 2560

## 1.5 นิยามศัพท์

1.5.1 บัญชีส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดบัญชีส่วนบุคคลไว้ 7 ลักษณะด้วยกันได้แก่

1.5.1.1 เพศ

1.5.1.2 อายุ

1.5.1.3 สถานภาพ แบ่งเป็น

ก) โสด

ข) สมรส

ค) หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.5.1.4 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น

ก) ต่ำกว่าระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ข) มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ค) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ง)ปริญญาตรี

จ) สูงกว่าปริญญาตรี

1.5.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มทำงานเป็นพนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด จนถึงปัจจุบันที่ทำการตอบแบบสอบถาม

1.5.1.6 รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินปกติที่ได้รับจากการปฏิบัติงานประจำเดือน ซึ่งมาจาก เงินเดือน เงินค่าตำแหน่ง ค่ากะ ค่าอาหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.1.7 ประเภทบุคลากร หมายถึง ประเภทของพนักงานในบริษัท สวอน อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติหน้าที่และรับสิทธิประโยชน์จากบริษัทแตกต่างกัน แบ่งเป็น พนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน

1.5.2 ปัจจัยจูงใจของบริษัท หมายถึง ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานทั้งในแง่ดีและแง่ไม่ดี ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.5.2.1 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่องานที่ได้รับมอบหมาย เกี่ยวกับความน่าสนใจของงาน คุณค่าของงาน และความสามารถที่ต้องใช้กับงานนั้นๆ

1.5.2.2 ความรับผิดชอบในงานที่ทำ หมายถึง งานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำ ซึ่งพนักงานรู้สึกว่าจะต้องมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียกับงาน มีสิทธิ์ และอิสระในการกำหนดแนวทาง

1.5.2.3 ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.5.2.4 นโยบายบริษัทและการบริหาร หมายถึง สิ่งที่บริษัทกำหนดกฎเกณฑ์ไว้ เพื่อให้บุคคลในองค์กรยึดถือและปฏิบัติไปในรูปแบบเดียวกัน ในด้านการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโต ก้าวหน้าในงานที่ทำ และกิจกรรมต่างๆที่มีให้พนักงาน

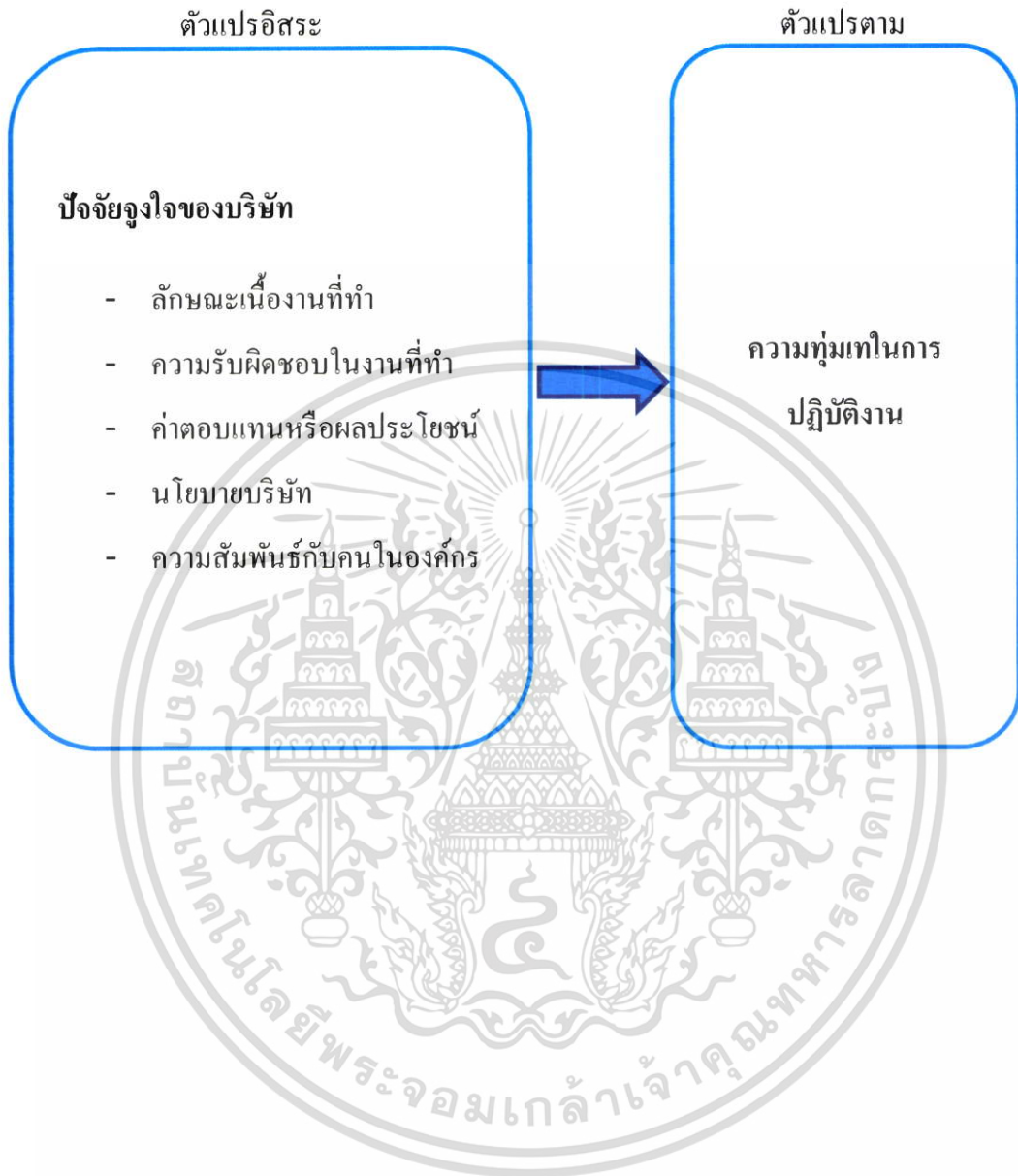
1.5.2.5 ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นในองค์กร ความขัดแย้งที่มี ความชัดเจนในการสั่งงาน ความสะดวกในการสื่อสาร และความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

1.5.2.7 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานร่วมกันกับบุคคลในระดับสูงกว่า ความชัดเจนในการสั่งงาน ความสะดวกในการสื่อสาร

1.5.3 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง การเสียสละทำงานให้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งกำลังกาย ใจ และความคิดเท่าที่จะสามารถทำได้ ยอมเสียสละเวลา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่เป็นอย่างดี เพื่อให้งานที่ทำลุล่วงไปได้ด้วยดี และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

1.5.4 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท สวอน อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทุกตำแหน่งทั้งเพศชาย และเพศหญิง

## 1.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

# แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานนั้น มาจากปัจจัยต่างๆที่ทำให้เกิดความตั้งใจ ความเสียสละ และเกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 ความหมายและความเป็นมาของการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่ส่งผลให้คนทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
- 2.3 รายละเอียดของ บริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 ความหมายและความเป็นมาของการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

#### 2.1.1 ความหมายของการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

วาสนา กล้ารัมย์ (2553) ได้กล่าวถึงความทุ่มเทในการทำงาน คือ สิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลที่จะทำให้สามารถกำหนดทิศทางของการปฏิบัติงาน และยังทำให้เกิดความพยายามในการก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลได้

อัมพร วิชกุล (2549) ได้ให้ความหมายของการทุ่มเทในการทำงานไว้ว่า การทุ่มเท คือ การมีความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วมที่จะแสดงออกมากในการทำงาน เพื่อการที่จะได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น

ทองคำ สรวมศิริ (2546) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงานคือ ระดับความสามารถที่มีของแต่ละบุคคลที่จะแสดงออกมายังงานที่ทำ โดยมีการใช้ทั้งพลังงานจากร่างกายจิตใจตลอดเวลาที่มี และถือว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต

สรุปได้ว่าความทุ่มเทในการปฏิบัติงานหมายถึงระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานมีความตั้งใจ สนใจ การเสียสละเวลาให้กับงานและมีความรับผิดชอบในงานที่ทำอย่างเต็มความสามารถ พยายามพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น โดยคิดว่าตนเองนั้นรวมเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของในงาน รู้สึกว่างานที่ทำนั้นสำคัญกับชีวิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ และจะทำการตั้งใจเต็มที่จนกว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.1.2 ความเป็นมาของการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

กุลธิดา กรมเวช (2558) ได้อ้างถึงแนวคิดของ Vance (2006) ไว้ว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานนั้น เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจมายาวนาน โดยเริ่มแรกนั้นอยู่ในรูปแบบของแนวคิดในเรื่องของความผูกพันทุ่มเทร่างกายแรงใจ ที่มีให้แก่องค์กร การร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อบรรลุภารกิจขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจต่องานที่ทำ จากนั้นได้พัฒนาขึ้นมาเป็นแนวคิดในเรื่องของความผูกพัน ความรักที่มี และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเมื่อพิจารณาถึงแนวคิด และความหมายของความผูกพันทุ่มเทร่างกายแรงใจทั้งหมดนี้ให้แก่องค์กร เมื่อมีความรัก ความผูกพัน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วนั้นจะพบว่าต่างก็คือความผูกพันต่อองค์กร แต่มีระดับมากน้อยและรูปแบบในการคิดและการกระทำแตกต่างกันไปตามแนวคิดขององค์กรต่างๆ โดยอาจพิจารณาได้ว่า ความทุ่มเทร่างกายแรงใจให้แก่องค์กรนั้น เน้นทั้งด้านอารมณ์เชิงบวกและด้านความเป็นเหตุเป็นผลที่มี เพื่อให้การทำงานขององค์กรในส่วนที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ส่วนความรักผูกพันนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเน้นความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ทำ และมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุด

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่ส่งผลให้คนทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

### 2.2.1 แนวคิดด้านการพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

กุลธิดา กรมเวช (2558) ได้อ้างถึงแนวคิดของ Deaux and Wrightsman (1988) ว่า การพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นทุ่มเทมีดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นแสวงหาและคัดเลือก โดยการแสวงหาและคัดเลือกพนักงานใหม่ที่จะเข้ามาทำงานนั้นองค์กรอาจถ่ายทอดบรรยากาศในการทำงานและคุณภาพชีวิตขณะทำงานในองค์กร เพื่อให้ พนักงานใหม่ได้รับทราบข้อมูล และก่อให้เกิดแรงจูงใจให้อยากเข้าทำงานในองค์กร

ขั้นที่ 2 ขั้นบรรจุเข้าทำงาน องค์กรควรบอกกล่าวและแนะนำวัฒนธรรมขององค์กร นโยบาย และกฎระเบียบต่างๆ ขององค์กรในปัจจุบัน โดยผ่านการปฐมนิเทศ

ขั้นที่ 3 ขั้นเรียนรู้ ให้พนักงานได้ศึกษาเรียนรู้วิธีการทำงาน โดยใช้การอบรมและพัฒนาทั้งด้านทักษะความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

ขั้นที่ 4 ขั้นยอมรับ เกิดขึ้นหลังจากทำงานไปเป็นระยะเวลาหนึ่ง ในขั้นนี้จะเปลี่ยนจากพนักงานใหม่เป็นพนักงานขององค์กร โดยสมบูรณ์ เป็นที่ยอมรับขององค์กรโดยทั่วกัน ซึ่งพนักงานจะเกิดความผูกพัน และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรอย่างเต็มใจ

ขั้นที่ 5 ขั้นดำรงรักษา ในขั้นนี้พนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง มีประสบการณ์ จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้มีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงความมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การปกครองดูแลเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวอนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งจะเป็นการเพิ่มความผูกพันหรือเพิ่มความความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานได้

ขั้นที่ 6 ขั้นหันเห เมื่อทำงานมาถึงระยะเวลาหนึ่ง อาจเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการเปลี่ยนแปลง โดยอาจหันเหไปทำงานที่อื่นหรือองค์กรอื่น องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หรือมีความก้าวหน้าในงานมากขึ้นในองค์กรแห่งเดิมนั้น ซึ่งเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสนใจจัดกระทำในช่วงนี้ ก่อนที่พนักงานจะออกจากองค์กรไป

ขั้นที่ 7 ขั้นทบทวนการรักษาพนักงานไว้พร้อมทั้งเพิ่มความสามารถในการทำงานของพนักงาน องค์กรต้องเน้นการพัฒนาบุคลากร การมอบอำนาจหรือปรับบทบาทให้เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานเกิดความรักในองค์กร และเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ขั้นที่ 8 ขั้นออกจากองค์กร เมื่อพนักงานทำงานที่จุดหนึ่งที่ต้องการจะออกจากองค์กร อาจเกิดขึ้นได้โดยการเกษียณอายุหรือเหตุผลอื่น องค์กรควรสอบถามเหตุผล ข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง หรือจัดงานเลี้ยงอำลาสำหรับผู้เกษียณอายุ และบอกกล่าวให้ทราบถึงการมีชีวิตและการปรับตัวหลังจากออกจากงานไปแล้ว

ขั้นที่ 9 ขั้นจดจำความหลัง เป็นความทรงจำที่ดีเกี่ยวกับการทำงานที่เคยทำ บรรยากาศในการทำงานที่ดีที่ผ่านมา ก็เป็นสิ่งที่องค์กรควรรักษาไว้ให้ยั่งยืนต่อไป

พสุ เดชะรินทร์ (2554) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Tony Schwartz ไว้ว่าปัจจัย 12 ประการที่ทำให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพัน และความทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. การมีอาหารที่ดีต่อสุขภาพ มีคุณภาพ และในราคาที่ไม่แพงให้กับพนักงาน
2. การมีเวลาว่างให้พนักงานสามารถที่จะได้คิดโครงการต่างๆ และเป็นโครงการที่สร้างสรรค์ โดยต้องไม่รบกวนเวลาจากงานประจำ รวมทั้งต้องมีการกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้เวลาที่มีให้อย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์อย่างเต็มที่
3. การจัดสถานที่ให้พนักงานได้พักผ่อนในระหว่างวัน เพื่อเติมพลังกายและใจให้กลับมาสดชื่นพร้อมทำงานอีกครั้ง โดยผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีการพักเป็นระยะๆ หรือ แม้กระทั่งการสนับสนุนให้พนักงานได้มีการนอนหลับตอนบ่ายเป็นเวลาสั้นๆ ซึ่งผลวิจัยพบว่าทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี และพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทยิ่งขึ้น
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความน่าทำงาน สะดวก และปลอดภัย รวมทั้งการมีสถานที่ให้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว และมีสถานที่ให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

5. การมีสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ที่เหมาะสม เมื่อพนักงานมีสุขภาพที่ดี ก็จะทำให้พร้อมสำหรับการทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีการรณรงค์ให้พนักงานได้ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการออกกำลังกายแม้กระทั่งระหว่างเวลาทำงาน

6. การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ต่อความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการมีตัวชี้วัดที่เชื่อมกับผลประกอบการของบริษัทหรือการแบ่งปันกำไรที่ได้

7. การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงานในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน โดยให้พนักงานได้ใช้ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้ได้ตามเป้าหมาย จากนั้นควรจะปฏิบัติต่อพนักงานในฐานะผู้ใหญ่คนหนึ่งในองค์กร โดยให้อิสระในการเลือกสถานที่เวลา ผู้ร่วมงาน และวิธีการในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

8. การสร้างแรงจูงใจและโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถ และมีโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานมากขึ้นได้

9. การมีระบบประเมินผลสองทิศทาง ที่จะทำให้พนักงานนั้นได้รับข้อเสนอแนะผลการปฏิบัติงาน สำหรับการปรับปรุงการทำงานของตนเอง อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้สามารถแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะในการทำงานขององค์กรด้วย โดยผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกคนทุกระดับจะต้องปฏิบัติต่อพนักงานทุกคน ทุกระดับด้วยดี มีความยุติธรรม เอาใจใส่พนักงานทุกระดับ และเมื่อพนักงานทำดีควรจะมีการชื่นชมต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้น หรือประโยชน์ที่พนักงานสามารถทำให้กับองค์กรได้

10. องค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ที่ได้ นอกเหนือจากกำไร ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรคติน้ำหรือบริการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ให้กับสังคม เกิดคุณค่าต่อประเทศ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกถึงประโยชน์และคุณค่าของงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำมากขึ้น

11. การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีองค์กรมากมายที่ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนได้ตามที่พนักงานต้องการ ซึ่งจำนวนที่เหมาะสมนั้น ควรจะเพียงพอต่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวันได้

12. รู้สึกดีว่างานที่ทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและผู้อื่น นอกจากการทำเพื่อให้ได้กำไรขององค์กร

## 2.2.2 ทฤษฎีความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ในปี 2557 วรรณภา อารณ ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Need Theory) ไว้ว่า เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Abraham Maslow นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ซึ่งระบุว่า บุคคลนั้นมีความต้องการ โดยเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุด ไปยังระดับสูงสุด โดยจะเกิดขึ้นทีละระดับไม่ข้ามขั้น ซึ่งจะอธิบายถึงความพึงพอใจและความต้องการของมนุษย์ โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์อยู่ด้วยกัน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการเสมอ ซึ่งไม่มีที่สิ้นสุดแต่สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการนั้น ขึ้นอยู่กับว่าคนเหล่านั้นมีสิ่งนั้นตามต้องการแล้วหรือไม่เมื่อความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว ความต้องการอื่นจะเกิดขึ้นต่อไปอีกโดยกระบวนการนี้ไม่มีวันสิ้นสุดซึ่งจะเริ่มมีตั้งแต่มนุษย์เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่มีเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมนั้นได้อีกต่อไป เนื่องจากมนุษย์มีความพอใจในความต้องการนั้นแล้วแต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมให้มนุษย์เกิดความต้องการจนกว่าจะพอใจ

3. ความต้องการของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว ความต้องการในระดับถัดมาหรือในระดับสูงขึ้นไปจะเกิดขึ้นและมีการเรียกร้องให้มีการตอบสนองเพื่อให้เกิดความพึงพอใจทันที

Maslow เชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้นตอนด้วยกัน โดยความต้องการทั้ง 5 ขั้นตอนนั้นมีการเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาขั้นสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อนเสมอซึ่งเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต่ำสุดจนเกิดความพึงพอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในขั้นสูงขึ้น โดยความต้องการทั้ง 5 ขั้นเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุดมีดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ เป็นความต้องการขั้นแรกหรือขั้นต่ำสุด หรืออาจเรียกว่าความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ หากขาดไปร่างกายมนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานได้ เช่น ความต้องการอากาศ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็น ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองให้ได้ก่อนสิ่งอื่นใด

2. ความต้องการด้านความมั่นคงในชีวิตหรือความปลอดภัยโดยเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายจนพอใจแล้ว มนุษย์ก็จะต้องการความมั่นคง หรือความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่ถูกปลดออกหรือย้ายงาน สภาพการทำงาน มีความปลอดภัย มีระบบประกันสำหรับการดูแลรักษาพยาบาลยามเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุมีความมั่นคงทางการเงิน โดยขณะที่ออกจากองค์กรจะมีการให้บำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน มีหลักประกันให้กับครอบครัว เป็นต้น โดยผู้บริหารหรือ

ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องจัดหาสิ่งต่างๆเพื่อตอบสนองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความมั่นคง ปลอดภัย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้

3. ความต้องการทางสังคม เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งสองอย่าง คือทั้งความต้องการทางกายภาพและด้านความปลอดภัย จึงเกิดความต้องการด้านสังคมขึ้นมา ซึ่งเป็นขั้นที่สูงกว่าสองขั้นแรก ซึ่งหมายถึง ความต้องการเข้าสู่สังคมร่วมกับผู้อื่น ต้องการความผูกพันความรัก ความห่วงใยจากผู้อื่นในสังคม ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร หรือความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าเป็นหนึ่งในสมาชิกในสังคมนั้นด้วย นอกจากนี้ยังต้องการความผูกพันระหว่างคนในสังคม ความเห็นใจ และมิตรภาพที่มีให้กัน โดยความต้องการในขั้นนี้จะมองในส่วนที่เกิดความรู้สึกขึ้นกับตนเอง โดยที่ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งในด้านการงานและการเข้าร่วมในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือในหน่วยงานนั้น เช่น การร่วมรับประทานอาหารร่วมกันกับคนในองค์กร เป็นต้น ซึ่งความต้องการทางด้านสังคมนี้นี้ เป็นความต้องการที่เน้นไปในด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ หรือเรียกว่าความต้องการให้เกิดการยอมรับจากคนในสังคม โดยความต้องการด้านนี้จะมีความต้องการในขั้นที่สูงกว่าความต้องการด้านสังคม คือนอกเหนือจากการได้เข้าร่วมกลุ่มในสังคมแล้ว ยังต้องการให้ตนเองมีบทบาท หน้าที่ โดดเด่นในสังคม มีบุคคลอื่นยกย่องนับถือ เป็นที่ยอมรับในความสามารถจากบุคคลอื่นในสังคม ซึ่งเป็นความต้องการที่จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น เมื่อได้รับการยกย่องถึงความสำคัญของการทำกิจกรรมต่างๆ แล้ว ก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เมื่อต้องการให้บุคคลนั้นทำสิ่งใดเพิ่มเติม ก็มักจะร่วมมือด้วยความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มที่

5. ความต้องการที่ได้จะประสบความสำเร็จ คือ ความมุ่งมั่นทำสิ่งที่เป็นความคาดหวังสูงสุดในชีวิตให้ประสบความสำเร็จให้ได้ โดยการแสดงศักยภาพที่มีอยู่ภายในให้ปรากฏออกมาให้คนอื่นได้เห็น ซึ่งเป็นความต้องการที่จะบรรลุถึงความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ทำอยู่ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถที่มนุษย์สามารถทำได้

### 2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ภานูวัช ราชสมักร (2557) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Herzberg's Two-Factor theory) ไว้ว่าเป็นทฤษฎีที่คิดค้นจากการที่ Herzberg ได้ศึกษาทัศนคติในการทำงาน เพื่อจะค้นหาวิธีการเพิ่มผลผลิต ลดการหยุดงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน ซึ่งอาศัยความเข้าใจในอิทธิพลต่างๆ ที่จะทำให้คนมีความสุขและพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ได้ โดยการสำรวจข้อมูลจากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในองค์กร ซึ่งจะแบ่งปัจจัยออกเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัย

กระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยจำเป็นหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มแรกคือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจต่อการทำงาน ทำให้การทำงานมีความสุข งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของพนักงานได้จะทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic Factor) ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) เมื่อพนักงานสามารถทำงานได้เสร็จสมบูรณ์และประสพผลดีสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคได้เสมอ ย่อมจะเกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลงานที่ทำสำเร็จ ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานอื่นๆ ต่อไป

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลในองค์กร ที่ชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ ทำให้เกิดความประทับใจต่อตัวพนักงาน เกิดความภูมิใจ และมีผลในการกระตุ้นการจูงใจและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานได้ดี

3. ลักษณะเนื้อหาของงาน (Work Itself) เป็นความรู้สึกต่องานที่ทำ เมื่อพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ ทำทายความสามารถ ปัจจัยนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและทุ่มเทให้กับงานที่ทำมากขึ้น

4. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายหรือหน้าที่อย่างอิสระ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ได้รับเกียรติและความไว้วางใจ ให้สิทธิ์ทางด้านความคิด ปัจจัยประเภทนี้เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) เป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ เป็นการให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ มีการขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง และให้อำนาจการตัดสินใจในระดับที่สูงขึ้น พนักงานจะรู้สึกภูมิใจและทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

กลุ่มที่สองคือปัจจัยปัจจัยจำเป็นหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมของงาน ที่จะสามารถจูงใจให้พนักงานมีความพึงพอใจตลอดเวลา เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน ซึ่งขาดไม่ได้ที่องค์กรต้องให้กับพนักงาน เนื่องจากว่าเป็นปัจจัยที่หากไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับพนักงานในองค์กร จะทำให้เกิดความไม่พอใจต่องานที่รับผิดชอบ และเกิดการไม่ชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ ในขณะที่เดียวกันการเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้เข้าไปให้มากขึ้นกว่าเดิม ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่มากขึ้น และไม่ได้ช่วยในการเพิ่มแรงจูงใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factor) ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ในรูปแบบค่าจ้างและเงินเดือน (Salary) หากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้ ไม่คุ้มค่ากับงานที่ทำ พนักงานได้รับเงินไม่แตกต่างกันแม้ว่างานจะมากกว่า การขึ้นเงินเดือนไม่มีความยุติธรรม จะทำให้เกิดความไม่พอใจได้

2. นโยบายบริษัทและการบริหาร (Company Policies and Administration) เป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่เป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้ เช่น นโยบายบริษัทที่ไม่ส่งเสริมการเจริญเติบโตในหน้าที่ของพนักงาน บริหารงานไม่เป็นระบบ ไม่ดำรงรักษาให้ความมั่นคงกับพนักงานถึงแม้จะเพิ่มปัจจัยนี้ให้มากขึ้น ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจหรือทุ่มเทกับการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน หัวหน้างาน และบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relations) พนักงานจะเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานเนื่องจากพฤติกรรมของคนในองค์กร เกิดการชิงดีชิงเด่น ท้าทายเพื่อนร่วมงาน เอาเปรียบซึ่งกันและกัน ต่างคนต่างเอาตัวรอด แต่หากในองค์กร มีน้ำใจช่วยเหลือกัน คิดคิตต่อกัน จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้ แต่ถึงจะมีมากขึ้น ก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้น

4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน (Work Conditions) องค์กรจะต้องจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ตั้ง การเดินทางให้มีความสะดวก เพื่อให้พนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมีมากเกินไป เพราะไม่ได้ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หรือรักองค์กรมากขึ้น

5. การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน (Supervision) ปัจจัยนี้องค์กรควรจัดให้มีแต่พอสมควร หัวหน้างานต้องสามารถแนะนำข้อมูลทางเทคนิคในการทำงาน ไม่บกพร่องต่อหน้าที่ มีความยุติธรรมในการบริหาร มีความรู้ในการบริหารงานเพียงพอ แต่หากมีมากเกินไป เช่น การเข้าไปทำหน้าที่แทนผู้ใต้บังคับบัญชาเอง ให้การช่วยเหลือตลอดโดยไม่เปิดโอกาสให้ตัดสินใจเอง ก็ไม่ได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้น หรือทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น

6. สถานภาพในการทำงาน (Status) องค์กรควรจัดให้มีการยกระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การมีที่จอดรถให้สำหรับพนักงานระดับสูง หรือพนักงานที่มีความสำคัญกับองค์กร ให้ความรู้สึกว่าอาชีพที่ทำงานอยู่เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม อยู่ในบริษัทที่มีชื่อเสียง แต่ไม่จำเป็นต้องมีมากเกินไป เช่น การมีโครงสร้างองค์กรหลายชั้นเกินความจำเป็นเพื่อให้พนักงานมีตำแหน่งมากพอ เพราะการเสริมปัจจัยนี้มากเกินไป ไม่ได้ทำให้พนักงานเกิดความพอใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น

7. ความมั่นคงในงาน (Job Security) องค์กรควรจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความยั่งยืนของอาชีพที่ทำ หรือความมั่นคงขององค์กร ระบบสวัสดิการมีให้เหมาะสม ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรขาดไม่ได้ แต่ไม่ควรที่จะใช้เพื่อโน้มน้าวให้พนักงานเกิดความทุ่มเทมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ชีวิตส่วนบุคคล (Personal Life) เป็นความรู้สึกที่มีในงานที่ทำที่ส่งผลไปยังการใช้ชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดความลำบากใจในการทำงาน เช่น การถูกย้ายไปทำงานที่ใหม่ซึ่งไกลจากครอบครัว หรือการเข้ากะดึกทำให้ไม่ได้ใช้ชีวิตร่วมกับเพื่อนหรือครอบครัว

### 2.3 รายละเอียดของ บริษัท สวอน อินดัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท สวอน อินดัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งขึ้นในปีพุทธศักราช 2508 ทุนจดทะเบียน 800 ล้านบาท ได้รับการรับรองมาตรฐาน GMP, HACCP, ISO:9001, ISO:22000, FSSC 22000 ประกอบไปด้วยแผนกต่างๆเช่นเดียวกับบริษัทอื่น เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายวิจัย ฝ่ายบุคคล ฝ่ายขาย ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายการเงินและบัญชี โดยมีการรับจ้างอาบเคลือบแลคเกอร์ และพิมพ์สีแผ่นเหล็ก ทำการผลิตและจำหน่ายบรรจุภัณฑ์โลหะสำหรับอาหารและไม่ใช่อาหารทุกชนิด มีกำลังการผลิต 8,000 ตันต่อปี

### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัมพร วิชกุล (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำนวน 296 คน ใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก มีความทุ่มเทในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความทุ่มเทกับอายุ สถานภาพ และปริมาณรายได้ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปริญญ ทอสูงเนิน (2549) ได้ศึกษาความทุ่มเทต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาจากพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับหน้างานในอุตสาหกรรมการผลิตจำนวน 1,148 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ใช้สถิติในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความทุ่มเทต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พนักงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรระดับ ปานกลาง โดยความทุ่มเทและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เดียวกัน มีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ความทุ่มเทของพนักงานด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวิตา มณีมัย (2550) ได้ศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานไทยพาณิชย์ สาขาถนนสีริธร จำนวน 332 คน พบว่าพนักงานรับรู้ความสามารถตนเองในระดับสูง มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง และมีความทุ่มเทในงานอยู่ในระดับสูง โดยตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วาสนา กล้ารัศมี (2553) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 138 คน ใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่าเป็นเครื่องมือวิจัย สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบพยากรณ์ MRA ผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ระหว่าง เพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี กับความทุ่มเทในการทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้าน ระดับการศึกษา สถานภาพ และภูมิลำเนา พบว่ามีความแตกต่างด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการบังคับบัญชา พบว่ามีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกก๊กลาส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี จำนวน 270 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ คือ การปฏิบัติงาน =  $1.481 + 0.360(\text{ปัจจัยจูงใจ}) + 0.3037(\text{ปัจจัยค่าจูน})$  และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591

นฤมล แสงผล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 128 คน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้าน การติดต่อสัมพันธ์ การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และความสำเร็จในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 220 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นริศพร ประจักษ์ธีรนนท์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 166คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในรายด้าน ค่าตอบแทน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ในส่วนของระดับความทุ่มเทในงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความทุ่มเทในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ศุภกิตต์ กิจประพทุธิกุล (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท แบริ่งค็อกซ์ริชอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด. จำนวน 97 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนปัจจัยค่าเงินในด้าน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

# บทที่ 3

## วิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในการศึกษา

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 397 คน โดยจากจำนวนประชากรดังกล่าว ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการของ Taro Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% กำหนดหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามานะ ดังนี้

	$n$	=	$\frac{N}{1+Ne^2}$	
เมื่อ	$n$	=	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	
	$N$	=	จำนวนประชากร	
	$e$	=	ระดับความมีนัยสำคัญ ความผิดพลาด	จากจำนวนตัวอย่าง ในที่นี้ทดสอบที่
				ระดับความเชื่อมั่น 95%
แทนค่า	$n$	=	$\frac{397}{1+397(0.05^2)}$	
		=	$\frac{397}{1+397(0.0025)}$	
		=	199.247	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 200 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการแบ่งจำนวนร้อยละ 50 จากจำนวนคนที่มีทั้งหมดในแต่ละแผนก ซึ่งแบ่งเป็นในแผนก Production 150 คน แผนก Quality Assurances 30 คน และแผนก Production Engineer 20 คน และใช้การเลือกแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ในแต่ละแผนกจนครบตามจำนวน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยอ้างอิงจาก กรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างแบบสอบถามและให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบ มีทั้งหมด 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร โดยจะใช้ลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจของบริษัท แบ่งตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย โดยปัจจัยแรก คือ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ลักษณะเนื้องานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยที่สองคือ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัทและการบริหาร ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร ซึ่งจะใช้เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนนกำหนดไว้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนการวัดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการแปลผลข้อมูลที่ได้อ้างอิง ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นดัชนีในการแบ่งเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีค่าพิสัยที่ได้จากสูตรการคำนวณดังนี้

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

ในการแปลความหมายของคะแนนของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด ไว้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความทุ่มเทในการทำงานในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความทุ่มเทในการทำงานในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความทุ่มเทในการทำงานในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความทุ่มเทในการทำงานในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความทุ่มเทในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำไปทดลองใช้กับพนักงาน จำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธี Cronbach's alpha ได้ผลดังนี้

1. ด้านลักษณะในการทำงาน เท่ากับ 0.715
2. ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ทำงาน เท่ากับ 0.739
3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เท่ากับ 0.739
4. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร เท่ากับ 0.790
5. ด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน ผู้บังคับบัญชา และคนในองค์กร เท่ากับ 0.776
6. ด้านความคิดเห็นต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.867

จากนั้นทำการตรวจสอบ Multicollinearity ซึ่งได้ค่า VIF (Variance Inflation Factor) ดังนี้

1. ด้านลักษณะในการทำงาน เท่ากับ 1.302
2. ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ทำงาน เท่ากับ 1.230
3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เท่ากับ 1.523
4. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร เท่ากับ 1.693
5. ด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน ผู้บังคับบัญชา และคนในองค์กร เท่ากับ 1.359

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งจะเห็นได้ว่าทุกด้านมีค่า ค่า Cronbach's alpha มากกว่า 0.7 หมายความว่า คำถามมีความสอดคล้องกัน และค่า VIF (Variance Inflation Factor) น้อยกว่า 5 หมายความว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองหรือเกิด Multicollinearity ซึ่งแสดงว่าสามารถนำแบบสอบถามนี้ไปใช้งานในการเก็บข้อมูลได้

### 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท สวอน อินคัสทรีซี่ (ประเทศไทย) จำกัด และทำการนัดวันไปเก็บแบบสอบถามหลังจากได้รับ 3 วัน จำนวนทั้งสิ้น 200 คน แบ่งเก็บในแผนก Production 150 คน, Quality Assurances 30 คน และแผนก Production Engineer 20 คน โดยให้กรอกข้อมูลไปตามความจริงและตามความคิดเห็นของตนเอง

### 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องก่อน จากนั้นนำไปลงรหัสเพื่อประมวลผล โดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 3.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติดังนี้

3.4.1.1 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ทั่วไป

#### 3.4.2 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเชิงใจและความคิดเห็นต่อความทุ่มเทใช้สถิติดังนี้

3.4.2.1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลทั่วไป

3.4.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อดูลักษณะการกระจาย

ของข้อมูล ยิ่งค่าเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใด แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน โดยระดับการกระจายตัวของข้อมูลมี 3 ระดับดังนี้

ค่า S.D. มากกว่า 0.75 หมายความว่า มีการกระจายตัวมาก

ค่า S.D. เท่ากับ 0.50 – 0.75 หมายความว่า มีการกระจายตัวค่อนข้างมาก

ค่า S.D. น้อยกว่า 0.50 หมายความว่า มีการกระจายตัวใกล้เคียงกัน

#### 3.5.3 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานใช้สถิติดังนี้

3.5.3.1 วิธีการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยทำการทดสอบความเชื่อมั่นของคำถามด้วยวิธี Cronbach's alpha และทำการตรวจสอบ Multicollinearity ก่อนจะนำมาวิเคราะห์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมีสมการการถดถอยพหุคูณดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

### 3.5 สัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงกัน ผู้ศึกษาได้ใช้สัญลักษณ์และคำย่อ ดังต่อไปนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าสถิติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F
t	หมายถึง	ค่าสถิติเพื่อการทดสอบค่าที (t-test)
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ
X	หมายถึง	ตัวแปรปัจจัยของธุรกิจของบริษัท
R	หมายถึง	ค่าประสิทธิ์สัมพันธ์พหุ
$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Sig.	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยที่ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน วิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของบริษัท และระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด

4.3 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	142	71.00
ชาย	58	29.00
รวม	200	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	19	9.50
21 – 25 ปี	60	30.00
26 – 30 ปี	45	22.50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>2. อายุ (ต่อ)</b>		
31 – 35 ปี	30	15.00
36 ปี ขึ้นไป	46	23.00
รวม	200	100.00
<b>3. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	119	59.50
สมรส	73	36.50
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	8	4.00
รวม	250	100.00
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)	54	27.00
มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	82	41.00
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	49	24.50
ปริญญาตรี	15	7.50
รวม	200	100.00
<b>5. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	54	27.00
1 – 3 ปี	78	39.00
4 – 6 ปี	22	11.00
7 – 9 ปี	12	6.00
10 ปี ขึ้นไป	34	17.00
รวม	200	100.00
<b>6. รายได้ต่อเดือน (ไม่รวมค่าแรงล่วงเวลา)</b>		
ไม่เกิน 10,000 บาท	115	57.50
10,001 – 15,000 บาท	60	30.00
15,001 – 20,000 บาท	10	5.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. รายได้ต่อเดือน (ไม่รวมค่าแรงล่วงเวลา)		
20,001 – 25,000 บาท	9	4.50
25,001 บาท ขึ้นไป	6	3.00
รวม	200	100.00
7. ประเภทพนักงาน		
พนักงานรายวัน	119	59.50
พนักงานรายเดือน	81	40.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า พนักงานบริษัท ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 และเพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00

2. อายุ พบว่า พนักงานบริษัทมีช่วงอายุ 21 – 25 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไปร้อยละ 23.00 ช่วงอายุ 26 – 30 ปีร้อยละ 22.50 และช่วงอายุ 31 – 35 ปีร้อยละ 15.00 ตามลำดับ โดยมีพนักงานอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50

3. สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานบริษัท ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสดจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 และสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

4. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงคือ ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

5. ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปีร้อยละ 27.00 มากกว่า 10 ปีร้อยละ 17.00 และทำงาน 4 – 6 ปีร้อยละ 11.00 ตามลำดับ โดยจำนวนน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 7 – 9 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานบริษัทส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาคือ รายได้ 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.00 รายได้ 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 5.00 และ รายได้ 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.5 โดยจำนวนน้อยสุดมีรายได้ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

7. ประเภทพนักงาน พบว่า พนักงานบริษัท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวัน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 และพนักงานรายเดือน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของบริษัท และระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจของบริษัทซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อลักษณะเนื้องานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ค่าตอบแทนที่ได้หรือผลประโยชน์ นโยบายบริษัท และสัมพันธภาพกับคนในองค์กร และส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยค่าสถิติที่ใช้นำเสนอคือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ คือ ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทที่มีต่อปัจจัยจูงใจของบริษัท มีดังนี้

##### 1. ลักษณะเนื้องานที่ทำ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อลักษณะเนื้องานที่ทำ

ลักษณะเนื้องานที่ทำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
เป็นงานที่น่าสนใจ	3.44	0.68	มาก
ก่อให้เกิดคุณค่า	3.67	0.70	มาก
ต้องใช้ความคิดใหม่ๆเสมอ	3.63	0.86	มาก
ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.03	0.74	มาก
ได้ทำงานใหม่ๆอยู่เสมอ	3.48	0.95	มาก
ค่าเฉลี่ยรายด้านลักษณะเนื้องานที่ทำ	3.65	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยในรายด้านของพนักงานบริษัทเกี่ยวกับลักษณะเนื้องานที่ทำอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) แสดงว่าพนักงานเห็นว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นในด้านลักษณะเนื้องานที่ทำอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.03$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความน่าสนใจของงาน ( $\bar{X} = 3.44$ ) โดยที่ค่า S.D. ในส่วนของการใช้ความคิดใหม่ๆ และได้ทำงานใหม่ๆ มีค่าเท่ากับ 0.86 และ 0.95 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่า ที่ค่อนข้างสูง ซึ่งหมายความว่า ข้อมูลมีการกระจายตัวค่อนข้างมาก เนื่องจากพนักงานมีหลายประเภท โดยที่งานของพนักงานรายวัน เป็นงานที่ไม่ได้มีความหลากหลาย ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงหมดเวลาทำงาน ทำให้ไม่ต้องใช้ความคิดใหม่ๆ มากนัก ส่วนพนักงานรายเดือนจะต้องคอยแก้ปัญหางานต้องใช้ความคิดอยู่เสมอ ข้อมูลที่ได้จึงมีการกระจายตัวออกจากค่าเฉลี่ยค่อนข้างมาก

## 2. ความรับผิดชอบในงาน

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบในงานที่ทำ

ความรับผิดชอบในงานที่ทำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ได้รับการไว้วางใจให้ดูแลงานที่รับผิดชอบ	3.65	0.72	มาก
มีอิสระในการทำงาน	3.19	0.86	ปานกลาง
ปริมาณงานมีความเหมาะสม	3.44	0.71	มาก
มีสิทธิ์ในการกำหนดวิธีการทำงาน	3.41	0.80	มาก
รู้สึกต้องร่วมรับผิดชอบ	3.69	1.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรายด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ	3.47	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยในรายด้านของพนักงานบริษัทเกี่ยวกับความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47$ ) แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของพนักงานที่ต้องร่วมรับผิดชอบในงานที่ทำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีจำนวน 4 ข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความรู้สึกต้องร่วมรับผิดชอบในงานที่ทำ ( $\bar{X} = 3.69$ ) และมีจำนวน 1 ข้ออยู่ในระดับปานกลางคือ ความมีอิสระในการทำงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.19$ ) โดยที่ค่า S.D. ในส่วนของความรู้สึกต้องร่วมรับผิดชอบมีค่าเท่ากับ 1.57 ซึ่งเป็นค่าที่สูง แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลออกจากค่าเฉลี่ยมาก เนื่องจากพนักงานบางคนรับรู้ว่ามีเมื่อเกิดความผิดพลาดกับงานที่ทำ จะทำให้ถูกว่ากล่าวตักเตือน หรืออาจถึงขั้นลงโทษพนักงาน ทำให้พนักงานตระหนักถึงความมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลงานที่ได้ แต่กับพนักงานบางคน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานรายวัน จะมีความรู้สึกว่าไม่ต้องร่วมรับผิดชอบในงานที่ทำ เมื่อเกิดความไม่พอใจก็จะลาออกไปสมัครที่ใหม่แทน

### 3. ด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
รายได้ต่อเดือนมีความเหมาะสม	2.76	0.77	ปานกลาง
รายได้เหมาะสมกับความรู้	2.93	0.70	ปานกลาง
ค่าอาหารเพียงพอ	1.71	0.77	น้อยที่สุด
เบี้ยขยันเพียงพอ	2.07	0.85	น้อย
ค่ากะเพียงพอ	1.77	0.73	น้อยที่สุด
รถรับส่งเพียงพอ	2.80	1.04	ปานกลาง
สวัสดิการอื่นเพิ่มเติม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก	1.68	0.89	น้อยที่สุด
วันหยุดตามประเพณีเพียงพอ	2.72	0.97	ปานกลาง
โบนัสประจำปีเพียงพอ	1.91	0.84	น้อย
ค่าตอบแทนที่ได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	2.27	0.80	น้อย
ค่าเฉลี่ยรายด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์	2.26	0.53	น้อย

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยในรายด้านของพนักงานบริษัทเกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.26$ ) ซึ่งแปลความหมายได้ว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่า ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้ก็น้อยเกินไป เมื่อเทียบกับความคิดเห็นของพนักงานถึงสิ่งที่ควรจะได้ หรือเทียบกับบริษัทอื่น โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีจำนวน 4 ข้อ ที่ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือจำนวนรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ที่มี ( $\bar{X} = 2.93$ ) มีจำนวน 3 ข้อ ที่ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับน้อย และมีจำนวน 3 ข้อ ที่ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสวัสดิการอื่นๆที่ให้เพิ่มเติมนอกจากกฎหมายบังคับ ( $\bar{X} = 1.68$ ) ซึ่งหมายถึงว่าสวัสดิการของบริษัทที่มีให้นั้นมีเพียงตามที่กฎหมายบังคับ โดยที่ค่า S.D. ในส่วนของรถรับส่งเท่ากับ 1.04 ซึ่งเป็นค่าที่สูง แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลออกจากค่าเฉลี่ยมาก เนื่องจากรถรับส่งมีเฉพาะบางเส้นทางทำให้พนักงานที่อยู่ในเส้นทางที่รถรับส่งผ่านเกิดความพอใจ แต่พนักงานที่อยู่ในเส้นทางที่รถรับส่ง

เอกสารไม่ผ่านจะเกิดความไม่พอใจขึ้นได้ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4. นโยบายบริษัทและการบริหาร

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อนโยบายบริษัทและการบริหาร

นโยบายบริษัทและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
มีการจัดผังองค์กรอย่างเป็นระบบ	3.06	0.81	ปานกลาง
ส่งเสริมการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.41	0.99	น้อย
มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	2.78	0.85	ปานกลาง
ส่งเสริมให้พัฒนาทักษะ เข้าอบรม สัมมนา	3.27	0.73	ปานกลาง
ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์	3.21	0.89	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรายด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	2.95	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยในรายด้านของพนักงานบริษัทเกี่ยวกับนโยบายบริษัทและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ ) แสดงถึงความคิดเห็นของพนักงานว่า นโยบายบริษัทเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นแล้วอยู่ใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีจำนวน 4 ข้อที่ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะจากการเข้าอบรมหรือร่วมสัมมนา ( $\bar{X} = 3.27$ ) และมีจำนวน 1 ข้อที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ การส่งเสริมการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 2.41$ ) โดยที่ค่า S.D. ในส่วนของการส่งเสริมการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานเท่ากับ 0.99 ซึ่งเป็นค่าที่สูง แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลมาก เนื่องจากมีทั้งพนักงานในหน้าที่ได้ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นและส่วนที่ไม่ได้ปรับ ซึ่งเป็นพนักงานประจำเครื่องที่อยู่กับองค์กรมานานกว่า 10 ปี ก็ยังคงทำงานอยู่ตำแหน่งเดิม

#### 5. ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับคนในองค์กร

ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง ปรึกษาปัญหาได้	2.95	1.07	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น และพร้อมที่จะทำการปรับปรุง	2.98	0.95	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความมีเหตุผล ยุติธรรม	3.02	1.05	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	2.94	0.96	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการเชิงอื่นเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ท่านไปใช้ประโยชน์ท่านควรค่า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
บุคคลในแผนกอื่นให้การช่วยเหลือกันอย่างดี	2.80	0.92	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรายด้านความสัมพันธ์กับคนในองค์กร	2.94	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยในรายด้านของพนักงานบริษัทเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.94$ ) แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรนั้นยังไม่ดีมากเท่าที่ควร ยังคงมีความขัดแย้งกันอยู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความมีเหตุผล ยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.02$ ) และความคิดเห็นในเรื่องบุคคลในแผนกอื่นให้การช่วยเหลือกันอย่างดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 2.80$ ) โดยที่ค่า S.D. ในส่วนของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องของความเป็นกันเอง สามารถปรึภษากันได้ เท่ากับ 1.07 ซึ่งเป็นค่าที่สูง แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลมาก เนื่องจากพนักงานบางคนมีความขัดแย้งกันในการทำงาน และขัดแย้งกันในเรื่องส่วนตัวซึ่งส่งผลกับการทำงาน ซึ่งมีความแตกต่างจากพนักงานที่มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานกันเป็นอย่างดี และในส่วนตัว S.D. ของผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความมีเหตุผล ยุติธรรม เท่ากับ 1.05 ซึ่งเป็นค่าที่สูง แสดงว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลมาก เนื่องจากภายในโรงงานผลิตจะมีระดับหัวหน้างานหลายคน ซึ่งจะแบ่งกันดูแลในแต่ละแผนก ทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติไม่เหมือนกันในแต่ละแผนก

#### 6. สรุประดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจของบริษัท

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น โดยรวมต่อปัจจัยจูงใจของบริษัท

ระดับปัจจัยจูงใจของบริษัท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
รายด้านลักษณะเนื้องานที่ทำ	3.65	0.53	มาก
รายด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ	3.47	0.58	มาก
รายด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์	2.26	0.53	น้อย
รายด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	2.95	0.58	ปานกลาง
รายด้านความสัมพันธ์กับคนในองค์กร	2.94	0.79	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจของบริษัท	2.92	0.38	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยจูงใจของบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ ) แสดงถึงความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมของพนักงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจของบริษัท สวอน อินคัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด ว่าปัจจัยจูงใจต่างๆ ที่พนักงานได้รับจากบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับความคิดของพนักงาน หรือจากประสบการณ์ของพนักงานที่ได้จากบริษัทอื่น โดยมีค่า S.D. เท่ากับ 0.38

#### 7. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรตาม คือ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
มุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่	4.13	0.67	มาก
ทำงานซับซ้อนได้โดยไม่ย่อท้อ	3.74	0.67	มาก
หาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำเพิ่มเติมเสมอ	3.67	0.70	มาก
เมื่องานไม่เรียบร้อย พร้อมทำต่อแม้จะล่วงเลยเวลา	3.73	0.82	มาก
สละเวลา ช่วยเหลือหน่วยงานทุกครั้งที่มีโอกาส	3.80	0.78	มาก
พยายามหาวิธีการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.80	0.77	มาก
รู้สึกว่าการทำอยู่เป็นสิ่งสำคัญของชีวิต	3.90	0.89	มาก
ค่าเฉลี่ยระดับความความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	3.82	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในรายด้านของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่า ตนเองนั้นมีความทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเทแรงกายให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.13$ ) รองลงมา คือ ความรู้สึกที่งานที่ทำอยู่เป็นสิ่งสำคัญของชีวิต ( $\bar{X} = 3.90$ ) การสละเวลาช่วยเหลือหน่วยงานทุกครั้งที่มีโอกาส ( $\bar{X} = 3.80$ ) ความพยายามในการหาวิธีปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.80$ ) การทำงานซับซ้อนได้โดยไม่ย่อท้อ ( $\bar{X} = 3.74$ ) ความพร้อมในการทำงานต่อแม้จะล่วงเลยเวลาเมื่องานยังไม่เรียบร้อย ( $\bar{X} = 3.73$ ) และการหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำเพิ่มเติมเสมอ ( $\bar{X} = 3.67$ ) ตามลำดับ โดยมีค่า S.D. เฉลี่ยความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.56

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท สวอน อินด์สทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด

เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ทางผู้ศึกษาได้ตั้งไว้ว่า ปัจจัยเชิงใจของบริษัทที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สวอน อินด์สทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สวอน อินด์สทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อทดสอบปัจจัยเชิงใจของบริษัท ที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สวอน อินด์สทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยเชิงใจ	b	SE b	Beta	t	Sig.
1. ลักษณะเนื้องานที่ทำ	.420	.072	.400	5.794	.000**
2. ความรับผิดชอบในงาน	.192	.065	.198	2.958	.003**
3. ผลประโยชน์ที่ได้รับ	-.139	.079	-.131	-1.750	.082
4. นโยบายและการบริหาร	-.008	.076	-.008	-.100	.921
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร	.037	.050	.052	.741	.459
ค่าคงที่	1.851	0.300			
R = .539	R <sup>2</sup> = .290	R <sup>2</sup> adj = .272	F = 15.852	Sig. = .000**	

หมายเหตุ : \*\* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุ จากตารางที่ 4.9 พบว่า ลักษณะเนื้องานที่ทำ และความรับผิดชอบในงานมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สวอน อินด์สทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ลักษณะเนื้องานที่ทำ Sig. = 0.000, ความรับผิดชอบในงาน Sig. = 0.003) ค่า F มีค่าเท่ากับ 15.852 (Sig. = 0.000\*\*) และค่า R Square (R<sup>2</sup>) มีค่าเท่ากับ 0.290 แสดงถึงตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ตัวแปรตาม) ได้เพียงร้อยละ 29 เมื่อค่าคงที่ b เท่ากับ 1.851 สูตรสมการถดถอยพหุ คือ

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน = ค่าคงที่ + b<sub>1</sub>(ลักษณะเนื้องานที่ทำ) + b<sub>2</sub>(ความรับผิดชอบในงานที่ทำ) จะได้สมการทำนายดังนี้

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน = 1.851 + 0.420(ลักษณะเนื้องานที่ทำ) + 0.192(ความรับผิดชอบในงานที่ทำ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สวอน อินด์สทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยของธุรกิจ สวอน อินด์สทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด และศึกษาปัจจัยของธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สวอน อินด์สทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) จากแผนก Production, แผนก Production Engineer และแผนก Quality Assurances และใช้การเลือกแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ในแต่ละแผนกจนครบตามจำนวน 200 ชุด จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผ่านโปรแกรมทางสถิติ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สวอน อินด์สทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด มีดังนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 21 - 25 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประสบการณ์ทำงาน 1 - 3 ปี มีรายได้ประจำต่อเดือนไม่รวมค่าแรงล่วงเวลา ไม่เกิน 10,000 บาท และเป็นพนักงานรายวัน

5.1.2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยของธุรกิจ สวอน อินด์สทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ , S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีดังนี้

5.1.2.1 ด้านลักษณะเนื้องานที่ทำ ระดับความคิดเห็นในรายด้านของพนักงาน บริษัท สวอน อินด์สทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.53) แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานที่พนักงานรู้สึกได้รับนั้นเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ความสามารถเต็มที่เพื่อก่อให้เกิดคุณค่ากับองค์กรและตัวพนักงาน และมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆที่ต้องใช้ความคิดใหม่ๆอยู่เสมอ

5.1.2.2 ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ระดับความคิดเห็นในรายด้านของพนักงาน บริษัท สวอน อินด์สทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.58) แสดงให้เห็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เห็นว่าพนักงานรู้สึกได้รับความไว้วางใจให้ดูแลงานที่รับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสม มีอิสระในการทำงาน มีสิทธิ์ในการกำหนดวิธีการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ทำ

5.1.2.3 ด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ ระดับความคิดเห็นในรายด้านของพนักงาน บริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.26$ , S.D. = 0.53) แสดงให้เห็นถึงความคิดของพนักงานว่า ค่าตอบแทนที่ได้จากบริษัท รายได้ประจำเดือนที่ได้สวัสดิการต่างๆ วันหยุด และโบนัส ไม่เพียงพอต่อความต้องการในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

5.1.2.4 ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ระดับความคิดเห็นในรายด้านของพนักงาน บริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ , S.D. = 0.58) แสดงถึงความคิดเห็นของพนักงานว่าการจัดระบบองค์กร การส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ และกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แต่ยังคงขาดในเรื่องของการส่งเสริมความก้าวหน้าเติบโตในหน้าที่การงาน ไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้พนักงานที่อยู่กับองค์กรมานานแต่ไม่มีความก้าวหน้า จึงอาจจะมองหาองค์กรใหม่เพื่อที่จะยกระดับงานที่ทำต่อไป

5.1.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับคนในองค์กร ระดับความคิดเห็นในรายด้านของพนักงาน บริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.94$ , S.D. = 0.79) แสดงถึงความคิดเห็นของพนักงานว่าในองค์กรยังคงมีความขัดแย้งกันอยู่บ้าง ในบางครั้งพนักงานอาจรู้สึกว่ามีปัญหาคบครองด้วยความไม่ยุติธรรม หรือมีเหตุผลเพียงพอ และความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นยังประสานงานกันไม่ได้ดีเท่าที่ควร มีความขัดแย้งกัน ในบางครั้ง ทำให้ด้านความสัมพันธ์นี้อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 ผลการศึกษาระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับความทุ่มเทมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.56) ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่าตนเองนั้นมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเททำงาน เสียสละเวลาให้กับองค์กรในระดับมาก เท่าที่จะสามารถทำได้เต็มที่ เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

5.1.4 ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจของบริษัทที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยจูงใจของบริษัท ด้านลักษณะเนื้องานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน ผู้บังคับบัญชา บุคคลในองค์กร มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรีย์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีเพียง ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะเนื้องานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกกิตต์ กิจประพทฐ์กุล (2555) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสอดคล้องกับ วาสนา กล้ารัมย์ (2553) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับ หลักทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ที่ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยเชิงจิตหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เช่น ลักษณะเนื้องานที่ทำ และความรับผิดชอบในงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจและความทุ่มเทในการทำงาน ทำให้การทำงานนั้นเป็นไปอย่างมีความสุข และทำให้งานที่ทำนั้นมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้เกิดความผูกพัน และภักดีต่อองค์กรมากขึ้นซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic Factor) ส่วนปัจจัยปัจจัยจำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เช่น ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ นโยบายบริษัท และความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่ได้ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันในบริษัทมีพนักงานรายวันเป็นส่วนใหญ่ ทำให้มีอัตราการลาออกของพนักงานรายวันสูงถึง 30% ต่อปี ทำให้มีพนักงานใหม่อยู่ในองค์กรเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่เกิดความผูกพันกับองค์กร ยังไม่คุ้นเคยกันกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้รับรู้ถึงนโยบายของบริษัท เนื่องจากการสื่อสารจากฝ่ายบริหารยังไม่สามารถลงมาถึงพนักงานระดับล่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พนักงานมีความคิดว่าควรที่จะต้องได้รับมากกว่าเดิมเมื่อเทียบกับงานที่ทำอยู่แล้ว ถ้าหากได้เพิ่มมาจึงไม่ส่งผลให้ความทุ่มเทเพิ่มขึ้น แต่เป็นสิ่งขาดไม่ได้ที่องค์กรต้องให้กับพนักงาน เพื่อรักษาระดับความพึงพอใจให้คงอยู่กับพนักงานต่อไป ซึ่งจากผลการวิจัย สามารถทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สามารถทำให้พนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สวอน อินดัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด จึงได้มีข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปรับปรุงได้ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานคือ ลักษณะเนื้องานที่ทำ และความรับผิดชอบในงาน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จึงควรส่งเสริมปัจจัยด้านนี้ให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยการให้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อิสระในการตัดสินใจของพนักงานให้มากขึ้น เนื่องจากความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องของความ มีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หากว่าองค์กรให้สิทธิ์ในการกำหนดแนวทางในการ ทำงานมากขึ้น โดยการมอบหมายหน้าที่หรือให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทำให้ พนักงานได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น ได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลในองค์กร จะทำให้ พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น

5.2.2 ปัจจัยข้างต้นถึงแม้ว่าจะไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัย นี้เป็นปัจจัยที่องค์กรจะขาดไม่ได้ จะเห็นได้ว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนี้อยู่ใน ระดับน้อย เมื่อพนักงานมีการนำเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น จะเกิดความไม่พอใจได้ เช่น ในด้านของ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่บริษัท ได้ให้เกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ รวมถึงด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ที่มีการส่งเสริมการ เจริญเติบโตในหน้าที่การงานในระดับน้อย ถึงแม้ว่าพนักงานจะอยู่กับองค์กรมานานมากกว่า 10 ปี ก็ยังคงทำงานในตำแหน่งเดิม เป็นพนักงานรายวันเหมือนเดิม ไม่ได้มีการปรับพนักงานเป็นราย เดือน ทำให้พนักงานมีความคิดเห็นว่าควรมีนโยบายในการรักษาพนักงานเก่าที่อยู่กับองค์กรมา นานโดยการปรับตำแหน่งให้ และในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคล แขนงอื่นในองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พนักงานคิดว่า ยังคงมีความขัดแย้งกันอยู่บ้างระหว่างคนในองค์กร ทางองค์กรควรจะมีการจัดกิจกรรมเพื่อ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรให้มากขึ้น ถึงแม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะไม่ได้ส่งผลต่อ ความทุ่มเท แต่หากมีการเสริมปัจจัยเหล่านี้ให้อยู่ในระดับที่พนักงานพอใจได้ ก็จะทำให้พนักงาน เกิดความรู้สึกมุ่งมั่นในงานที่ทำ และเกิดความผูกพันกับองค์กรอยากที่จะอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป

## บรรณานุกรม

กุลธิดา กรมเวช. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน : ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา.

วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ 2558;7:87-103

จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ. 2555. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. 2554. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ตรีโชค ศิริ. 2553. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. โครงการวิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ทองคำ สรวมลศิริ. 2546. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นรินทร์ ประจักษ์ธีรนนท์. 2555. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

นฤมล แสงผล. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิรมล ผลพานิชย์. 2555. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานกับความสำเร็จในงานของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

นภาพร อยู่ถาวร. 2558. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : บุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรมการท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บริษัท สวอน อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. 2560. **ความเป็นมาของบริษัทและข้อมูลผลิตภัณฑ์.**(ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.swan.co.th/www/th/products.php>

ปริญา ทอสูงเนิน. 2549. ความทุ่มเทต่อองค์การและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

พสุ เดชะรินทร์. 2554. **องค์ประกอบสำคัญขององค์กรที่น่าทำงานด้วย.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9540000127838>.

ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร. 2557. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วรรณ อวารณ์. 2557. แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

วาสนา กล่ำรัมย์. 2553. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศุภกิตต์ กิจประพทธีกุล. 2555. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แบลคคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อัมพร วิชกุล. 2549. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สวอน อินค์สทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยของของบริษัท

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละส่วนอย่างละเอียด และขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และตอบให้ครบทุกขั้นตอน คำตอบของท่านไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ข้อมูลนี้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น
3. ข้อมูลที่ท่านใช้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ และการนำเสนอผลงานวิจัย จะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายสุภณัฐ โสภาศิริพันธ์

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

### 1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

### 2. อายุ

1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

2) 21 - 25 ปี

3) 26 - 30 ปี

4) 31 - 35 ปี

5) 36 ปี ขึ้นไป

### 3. สถานภาพ

1) โสด

2) สมรส

3) หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

### 4. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

2) มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

4) ปริญญาตรี

5) สูงกว่าปริญญาตรี

### 5. ประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัท สวอน อินคัสทรีรี่ (ประเทศไทย) จำกัด

1) น้อยกว่า 1 ปี

2) 1 - 3 ปี

3) 4 - 6 ปี

4) 7 - 9 ปี

5) 10 ปี ขึ้นไป

หมายเหตุ : ไม่คิดเศษของเดือน ที่ไม่ถึง 1 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. รายได้ต่อเดือน ไม่รวมค่าแรงล่วงเวลา (Over time , OT)

- 1) ไม่เกิน 10,000 บาท  2) 10,001 – 15,000 บาท
- 3) 15,001 – 20,000 บาท  4) 20,001 – 25,000 บาท
- 5) 25,001 บาท ขึ้นไป

7. ประเภทบุคลากร

- 1) พนักงานรายวัน  2) พนักงานรายเดือน

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยของใจของบริษัท

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความเป็นจริงของท่าน

ปัจจัยของใจของบริษัท	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านลักษณะเนื้องานที่ทำ</b>					
1. ท่านรู้สึกว่าการทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ					
2. งานที่ท่านนั้นเกิดคุณค่ากับตัวท่านและองค์กร					
3. งานที่ท่านต้องใช้ความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ					
4. ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้กับงานที่ท่านทำ					
5. มักได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
<b>ด้านความรับผิดชอบในงาน</b>					
6. ได้รับการไว้วางใจให้ดูแลงานที่รับผิดชอบ					
7. ท่านมีอิสระในการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ					
8. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม					
9. ท่านได้รับสิทธิ์ในการกำหนด วิธีการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้					
10. ท่านรู้สึกว่าคุณต้องร่วมรับผิดชอบในงานที่ท่านมีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่องานสำเร็จหรืองานเกิดปัญหาขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยจูงใจของบริษัท	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์</b>					
11. รายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ความคิด และแรงกายที่ต้องใช้					
12. รายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
13. ค่าอาหารที่มีให้ 20 บาทต่อวัน เพียงพอและเหมาะสม					
14. เบี้ยขยันจำนวน 400 บาทต่อเดือนนั้นเพียงพอที่จะทำให้ท่านตั้งใจที่จะไม่มาทำงานสายหรือลางานในเดือนนั้นๆ					
15. ค่ากะจำนวน 40 บาทต่อวัน นั้นเพียงพอเมื่อท่านต้องเข้าทำงานในกะดึก					
16. บริษัทมีการจัดรถรับส่งให้พนักงานอย่างเพียงพอ					
17. ท่านได้รับสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มเติมจากที่กฎหมายบังคับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมัน					
18. บริษัทกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ได้อย่างเพียงพอ เหมาะสม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 13 วัน					
19. โบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสม และเพียงพอที่จะเป็นกำลังใจในการทำงานในปีถัดไป					
20. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยจุดใจของบริษัท	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร</b>					
21. บริษัทมีการจัดผังองค์กรอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไปในแต่ละแผนก					
22. บริษัทมีการส่งเสริมการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานของพนักงาน ปรับตำแหน่งพนักงานที่มีอายุงานเยอะ อยู่กับองค์กรมานาน เช่น ปรับจากรายวันเป็นรายเดือน					
23. บริษัทมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ว่าต้องมีเงื่อนไข มีการพัฒนา ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมการอบรมในด้านใด เพื่อให้สามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นได้					
24. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมในด้านการพัฒนาทักษะ เข้าอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
25. บริษัทมีการกำหนดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร เช่น งานกีฬาประจำปี					
<b>ด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลในองค์กร</b>					
26. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง มีความจริงใจต่อกัน ช่วยเหลือกัน ให้คำปรึกษาหารือกันได้ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
27. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของกันและกันได้ และพร้อมที่จะปรับปรุง					
28. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล มีความยุติธรรม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยจิตใจของบริษัท	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลในองค์กร (ต่อ)</b>					
29. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้คำปรึกษา มีความสนิทสนมเป็นกันเองทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน					
30. บุคคลในแผนกอื่น ให้การช่วยเหลือในการทำงานกันเป็นอย่างดี มีความเป็นมิตร มีความจริงใจต่อกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับท่าน ตามความเป็นจริง

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ท่านทำงานทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่					
2. ท่านสามารถทำงานที่ซับซ้อนได้โดยไม่ย่อท้อ					
3. ท่านหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ					
4. เมื่องานยังไม่เรียบร้อย ท่านพร้อมที่จะทำต่อให้สำเร็จ แม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานของท่านแล้ว					
5. ท่านเสียสละเวลา และให้ความช่วยเหลือกับงานของหน่วยงานทุกครั้งที่มีโอกาส					
6. ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงงานที่ทำให้ดีขึ้น					
7. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นสิ่งสำคัญ เสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต					

ขอขอบคุณทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามนี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายสุภณัฐ โสภาศรีพันธ์
วันเดือนปีเกิด	20 กันยายน พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดนครปฐม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	16 หมู่ 9 ต.สวนแตง อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี 72210
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2555 สำเร็จการศึกษา วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมการผลิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2555 - ปัจจุบัน วิศวกรการผลิต บริษัท สวอน อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้