

ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและประสิทธิผลของงาน
ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต

The Relationship Between Work Passion and Job Performance of Employees in Manufacturing Industry Plants

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ^{1*} ศุภกศรี ศรีคงแก้ว¹ และสุทธิศักดิ์ แสงวงศ์¹

Prasittachai Dechkham^{1*} Supakhasri Srikongkaew¹ and Suttisak Sawangsak¹

Received: November 23, 2023; Revised: February 18, 2024; Accepted: February 19, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต 2) ศึกษาประสิทธิผลของงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำกับประสิทธิผลของงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามจังหวัดจากนั้นกำหนดตามสัดส่วนของประชากรตามจังหวัด จากนั้นสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ (Logistic Regression) ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืนอยู่ในระดับมากที่สุด และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน 2) ประสิทธิภาพของงานของพนักงานพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานพบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืนและความมุ่งมั่นทุ่มเทแบบครอบงำมีผลต่อประสิทธิผลของงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิผลของงาน ซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตสามารถสร้างระบบและกลไกในการส่งเสริมความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานให้กับพนักงานซึ่งจะทำให้สามารถเพิ่มผลผลิตและให้งานมีประสิทธิภาพจะนำมาสู่ความสามารถในการแข่งขันและการทำกำไรของโรงงานได้

คำสำคัญ : ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน; ประสิทธิภาพของงาน; โรงงานอุตสาหกรรมการผลิต

¹ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี วิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยี

¹ Faculty of Business and Technology, Lampang Inter-Tech College

* Corresponding Author, Tel. 09 5859 4392, E - mail: prasittachai@lit.ac.th

Abstract

This research is a quantitative study using a survey method, with the objectives of 1) investigating the work passion of employees in manufacturing industry plants, 2) examining the efficiency of work among employees in manufacturing industry plants, and 3) investigating the relationship between employees' dedication and commitment to work and the performance effectiveness in the manufacturing industry 3) studying the relationship between gender, age, educational level, income, harmonious passion, and obsessive passion with the job performance of employees in the manufacturing industry. The researcher used a questionnaire to collect data from employees in manufacturing plants in the Bangkok metropolitan and suburban areas, with a total of 400 participants. The Stratified Random Sampling method was employed, dividing the sample by province. Subsequently, the distribution was based on the population proportions within each province, followed by purposive sampling, resulting in the retrieval of 400 questionnaires, representing a response rate of 100 percent. The research findings indicate that: 1) Overall, employees exhibit a high level of work passion, with both harmonious passion and obsessive passion being at the highest levels. 3) The job performance of employees is found to be at the highest level. 4) The statistical analysis reveals significant correlations between personal factors and work passion. In particular, harmonious passion and obsessive passion significantly impact the job performance of employees in manufacturing industry plants at a significance level of 0.05. However, personal factors do not have a significant impact on job performance. The industrial manufacturing factory can establish systems and mechanisms to promote dedication and work passion among employees. This can lead to increased productivity and effectiveness in the workplace, ultimately contributing to the factory's competitiveness and profitability.

Keywords: Work Passion; Job Performance; Manufacturing Industry Plants

บทนำ

ภาคอุตสาหกรรมเป็นกำลังหลักที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศมาโดยตลอด และมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อพิจารณาจากสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ของภาคอุตสาหกรรมที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2565) ปัจจุบันอุตสาหกรรมอยู่ในสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน มีการแข่งขันสูงทั้งภายในและภายนอกประเทศ อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การมุ่งสร้างความอยู่ดีกินดีของประชาชน การตอบสนองพฤติกรรมผู้บริโภคซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม ความต้องการด้านคุณภาพ การขยายตัวของตลาด แรงงานฝีมือ และค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงาน จึงทำให้อุตสาหกรรมการผลิตต้องเร่งการพัฒนารูปแบบสินค้า ระยะเวลาการผลิตหรือส่งมอบ และความสามารถปรับการผลิตให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว ซึ่งปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กล่าวมา โดยทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนสร้างสรรค์ ความสร้างสรรค์เกิดจากสติปัญญาและความคิดของมนุษย์ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมในการสร้างสรรค์ผลงานทั้งนวัตกรรมทางความคิด ผลิตภัณฑ์และแนวทางการปฏิบัติงานที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้านบนพื้นฐานของความเป็นไปได้

ด้านทรัพยากรองค์กรต้องเรียนรู้และพัฒนาแนวทางการสร้างและพัฒนาความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงาน ซึ่งความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเป็นแนวคิดเกี่ยวกับขีดสมรรถนะและพฤติกรรมเชิงบวกขององค์กร ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์กรทั้งในด้านผลผลิต ความเสียสละ ความพยายาม ความตั้งใจที่จะอยู่ ความผูกพันต่อองค์กร และงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด (Vance, R. J. and Foundation, S., 2006) เมื่อพนักงานในองค์กรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานแล้วก็จะส่งผลให้งานเกิดประสิทธิผล ซึ่งประสิทธิผลของงานหมายถึง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนที่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานที่องค์กรตั้งไว้ (Bovee, C. L. et al., 1993) ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลนั้นมีความสำคัญมากสำหรับองค์กรจะนำมาซึ่งความสามารถในการแข่งขันให้องค์กรอยู่รอด และทำกำไรให้กับองค์กร จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา เช่น (The Ken Blanchard Companies, 2013) ระบุว่าเมื่อพนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานจะส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงาน (Behavior) สอดคล้องกับ (Pollack, J. et al., 2020) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของงาน (Work Specific Outcomes) ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และประสิทธิผลของงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและประสิทธิผลของงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิตในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้มีระบบและกลไกในการพัฒนาความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรหรือทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ

1. ศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต
2. ศึกษาประสิทธิผลของงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำกับประสิทธิผลของงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต

การทบทวนวรรณกรรม

ในการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย

1. ประสิทธิภาพของงาน (Job Performance)

ประสิทธิผลของงาน หมายถึง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนที่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานที่องค์กรตั้งไว้ (Bovee, C. L. et al., 1993) โดยการวิจัยครั้งนี้ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระดับบุคคลที่มีความสอดคล้องและส่งผลแก่ความสำเร็จขององค์กรมุ่งเน้นใน 2 ประเด็น คือ 1) ผลผลิตของงาน (Output) หมายถึงการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองและหน่วยงานตามเป้าหมายอย่างความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และ 2) ผลลัพธ์ของงาน (Outcomes) คือผลที่เกิดขึ้นตามผลกระทบหรือเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับผลผลิต ซึ่งผลลัพธ์ของงานในงานวิจัยนี้เป็นผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิผลของงาน หมายถึง ศักยภาพการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แบ่งออกเป็นผลผลิตของงานเป็นการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และผลลัพธ์ของงานเป็นผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สอดคล้องและเกื้อหนุนความสำเร็จขององค์กร

2. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (Work Passion)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเป็นอารมณ์เชิงบวก ได้แก่ ความชอบ ความสนใจ และมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยการกระทำเหล่านี้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะเวลานาน อยู่บนพื้นฐานของการให้คุณค่าและความหมายของงาน ทำให้เกิดความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน โดยความมุ่งมั่นทุ่มเทประกอบด้วยสองรูปแบบที่แตกต่างกัน

คือ ทำให้เกิดมิติประสบการณ์เชิงบวกที่นำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก และความมุ่งมั่นทุ่มเทที่มาพร้อมมิติเชิงรับมากกว่า หรืออาจเป็นผลลัพธ์เชิงลบ (Vallerand, R. J. and Houliort, N., 2003) โดยได้แบ่งความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน 2 รูปแบบ ดังนี้

1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน (Harmonious Passion) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกถึงความทุ่มเท ใส่ใจ พยายาม มีความรัก ความชอบ อยากทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งผู้ที่มีความรู้สึกเหล่านี้จะแสดงออกด้วยความกระตือรือร้น ไม่ลดละความพยายาม คอยแสวงหาแนวทางพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ไปสู่ความสำเร็จ ความมุ่งมั่นทุ่มเทเป็นพลังที่ไร้ขีดจำกัดที่บุคคลหนึ่ง ๆ จะสามารถสร้างผลลัพธ์ที่พิเศษและแตกต่างได้ และบุคคลเช่นนี้จะมีความเชื่อว่าไม่มีอะไรที่ยากเกินไปที่จะไม่มีทางทำได้ ซึ่งความมุ่งมั่นทุ่มเทแบบนี้เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเทในเชิงรุก โดยพนักงานสามารถควบคุมได้ ค่อนข้างปราศจากความขัดแย้งและอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนกับความสนใจของชีวิตและแง่มุมอื่น ๆ ของตนเอง และผลลัพธ์ของความมุ่งมั่นทุ่มเทเชิงบวกนี้ทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทที่ยืดหยุ่น ภาวะไหลลื่น อารมณ์เชิงบวก และมีผลการปฏิบัติงานระดับสูง

2) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำ (Obsessive Passion) ตรงกันข้ามกับความกลมกลืน คือ เป็นกระบวนการทางความคิดไม่มีอิสระ ถูกควบคุมจากแรงกดดันที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งแรงกดดันจากตนเอง และแรงกดดันจากคนรอบข้างรวมถึงภาระผูกพันบางอย่างที่แฝงมากับงาน เช่น ความต้องการการยอมรับจากสังคม โดยบุคคลจะเห็นว่าการมีความสำคัญต่อเมื่อมีแรงกดดันบางอย่างหรือผลกระทบบางอย่างเกี่ยวกับงาน เช่น แรงกดดันที่มาจากความรู้สึกที่อยู่เหนือกว่าคนอื่น หรือการได้รับการยอมรับจากสังคมที่มาจากการงาน และถึงแม้ว่างานจะเป็นงานที่บุคคลชื่นชอบอย่างมากแต่แรงกดดันดังกล่าวจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าถูกบังคับให้ทำเพื่อจะรักษาศักดิ์ศรีและคุณค่าในตนเองไว้โดยคนที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทแบบครอบงำหรือเชิงลบนี้จะมองว่างานเป็นสิ่งสำคัญของชีวิตจะทุ่มเททำงานจนไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับเรื่องอื่น ๆ ของชีวิตได้ อาจนำไปสู่ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์อาจน้อยกว่าเชิงบวก รวมถึงการยึดติดที่ไม่สมเหตุสมผลและความทุกข์ทรมานทางอารมณ์ (ยุทธนา, 2560)

อย่างไรก็ตามความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานทั้ง 2 รูปแบบต่างก็มีความโดดเด่นในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลงานที่เกิดขึ้น เนื่องจากความแตกต่างในแง่ของการทำงานที่เกิดจากความเต็มใจกับการทำงานที่เกิดจากแรงกดดันรอบข้าง (Ho, V. T. et al., 2011) กล่าวว่ามีความเป็นไปได้ว่าหนึ่งในรูปแบบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานจะนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกได้ โดยลักษณะเด่นที่เหมือนกันของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานทั้งสองรูปแบบคือ ความชอบที่มีต่องาน มองว่างานนั้นมีความสำคัญต่อตนเองแต่ต่างกันตรงผลลัพธ์ในเชิงจิตวิทยาโดยความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืนจะเกิดผลในเชิงบวกทั้งด้านอารมณ์และความคิดในระหว่างและหลังจากการทำงาน ในขณะที่ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำทำให้เกิดความรู้สึกและความคิดในเชิงลบต่อการทำางาน เช่น วิตกกังวล รู้สึกผิด หรือขาดความตั้งใจ (Vallerand, R. J. and Houliort, N., 2003)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานกับประสิทธิผลของงาน การศึกษาความสัมพันธ์ของเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้กับประสิทธิผลของงานพบในงานวิจัยของ (มานิดา, มปป.) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทแห่งหนึ่งพบว่าความแตกต่างของอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย (สุนทร, 2559) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสาสโทรคมนาคมบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับมาก

และจากการทบทวนวรรณกรรมยังพบอีกว่าโมเดลความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานภายใต้ (The Ken Blanchard Companies, 2013) ได้ศึกษาพบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานก้าวข้ามแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ที่แพร่หลายในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน เมื่อพนักงานหมดแรงจูงใจดังกล่าวก็อาจจะทำให้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานได้จึงได้มีการขยายแนวคิดเรื่องความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานโดยมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่เกิดแรงจูงใจในการทำงานระยะยาวหรือถาวร โดยใช้สมมติฐานของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเป็น

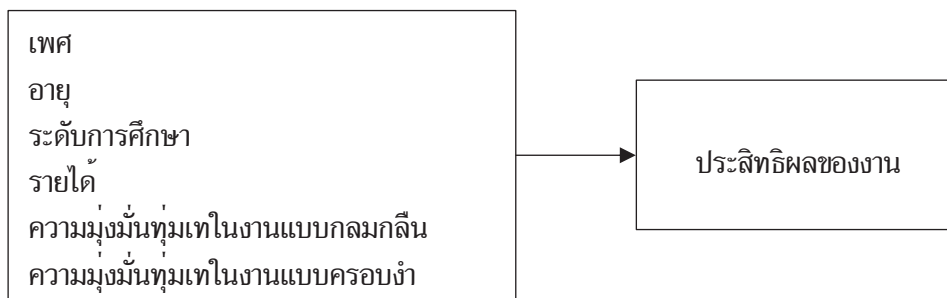
หัวข้อหลักในการศึกษา (ภคภัก และวาลิตา, 2558) เสนอว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์กรทั้งในด้านผลผลิต ความเสียสละ ความพยายาม ความบริสุทธิ์ใจ ความตั้งใจที่จะอยู่ ความผูกพันต่อองค์กร และงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประสิทธิผลของงาน และยังพบงานวิจัยของ (Pollack, J. et al., 2020) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน 2 แบบ (Dualistic Passion) คือ เชิงบวก (Harmonious Passion) และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเชิงลบ (Obsessive Passion) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน (Performance)

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมนำมาสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



5. สมมติฐานในการวิจัย

เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำมีผลต่อประสิทธิผลของงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีโรงงานอุตสาหกรรมอยู่จำนวน 18,056 โรงงาน มีพนักงานจำนวน 1,154,071.00 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดตัวอย่างใช้วิธีการของ (Yamane, T., 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามจังหวัดจากนั้นกำหนดตามสัดส่วนของประชากรตามจังหวัด จากนั้นสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบเลือกตอบจำนวน 4 ข้อ 2) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และ 3) ประสิทธิภาพของงาน โดยส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือ 2 โดยขั้นตอนแรกการหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเป็นผู้ประเมิน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดตามเกณฑ์ (ภคภัก และวาลิตา, 2558) ที่กำหนดเกณฑ์ว่าค่า IOC มากกว่า 0.6 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องหรือมีความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน 0.81 และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำ 0.79 โดยปรับปรุงจาก (Vallerand, R. J. and Houlfort, N., 2003) โดยข้อคำถามด้านละ 6 ข้อ ส่วนประสิทธิผลของงานได้ปรับแบบวัด (นัทพร, 2552) ซึ่งมีจำนวน 14 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 ซึ่งใช้เกณฑ์ (ภคภัก, 2548) ซึ่งกล่าวว่าค่าความเชื่อมั่นต้อง 0.70 ขึ้นไปจึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งจดหมายขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตให้เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลให้ ในบางแห่งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และบางแห่งสถานประกอบการให้ส่งลิงค์แบบสอบถามให้เป็นการเก็บแบบออนไลน์

5. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้วย ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืนและแบบครอบงำ และประสิทธิผลของงาน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย โลจิสติกส์ (Logistic Regression)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 69.00 และเพศชายร้อยละ 31.00 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีร้อยละ 49.80 รองลงมามัธยมปลาย-ประกาศนียบัตรชั้นสูงร้อยละ 43.50 และมีมัธยมต้นร้อยละ 6.80 รายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 19,845 บาท/เดือน และอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 32 ปี

2. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน	$\bar{X}$	S.D.
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน	4.34	0.58
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำ	4.26	0.59
รวม	4.30	0.56

จากตารางที่ 1 พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.30 โดยความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืนอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.34 และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.26

3. ประสิทธิภาพของงาน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพของงาน

ประสิทธิภาพของงาน	$\bar{X}$	S.D.
ผลผลิตของงาน	4.33	0.52
ผลลัพธ์ของงาน	4.32	0.61
รวม	4.33	0.53

จากตารางที่ 2 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.32 โดยด้านผลผลิตของงานอยู่ในระดับมากที่สุด 4.33 รองลงมาผลลัพธ์ของงาน 4.32

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน และความมุ่งมั่นทุ่มเทแบบครอบงำกับประสิทธิภาพของงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพของงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน	ค่าสัมประสิทธิ์		t-value	t-prob
	b ₀	β		
ค่าคงที่	1.218		7.767	.000*
รายได้	2.189	.006	.173	.863
อายุ	.003	.059	1.737	.083
ต่ำกว่าปริญญาตรี	.074	.068	1.047	.296
ปริญญาตรี	.027	.025	.389	.698
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน	.445	.482	7.833	.000*
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำ	.287	.317	5.146	.000*
F-Value, F-Prob	103.179	0.000*		
r, R Square, R Square Adjusted	.782	.612	.606	
Std. err of estimate	.338			

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพของงานพบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ตัว คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน สูงที่สุด ($\beta = 0.445$) และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำ ($\beta = .287$) ซึ่งส่งผลทางบวก ส่วนรายได้ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพของงานได้ร้อยละ 61.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายได้ 0.338 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

คะแนนดิบ

ประสิทธิภาพของงาน = $1.218 + 0.445$ (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน) + 0.287 (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำ)

คะแนนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพของงาน = 7.833 (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน) + 5.146 (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำ)

การอภิปรายผล

1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัย (บุญญา, 2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่พบว่ามีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัย (พิชญาภา, 2563) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน กรณีศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลาพบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานอยู่ในระดับสูง

2. ประสิทธิภาพของงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย (สุภารัตน์, 2566) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย (พิชญา, 2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยพบว่าทั้งความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน และความมุ่งมั่นทุ่มเทแบบครอบงำ มีผลต่อประสิทธิผลของงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต แสดงให้เห็นว่าถ้าพนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานไม่จำเป็นจะต้องมีความมุ่งมั่นแบบใดก็ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน โดยความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานทั้ง 2 รูปแบบต่างก็มีความโดดเด่นในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลงานที่เกิดขึ้น (Ho, V. T. et al., 2011) กล่าวว่ามีความเป็นไปได้ว่าหนึ่งในรูปแบบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานจะนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกได้ โดยลักษณะเด่นที่เหมือนกันของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานทั้งสองรูปแบบคือ ความชอบที่มีต่องาน มองว่างานนั้นมีความสำคัญต่อตนเองแต่ต่างกันตรงผลลัพธ์ในเชิงจิตวิทยาโดยความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืนจะเกิดผลในเชิงบวกทั้งด้านอารมณ์และความคิดในระหว่างและหลังจากการทำงาน ในขณะที่ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำทำให้เกิดความรู้สึกและความคิดในเชิงลบต่อการทำงาน เช่น วิตกกังวล รู้สึกผิด หรือขาดความตั้งใจ (Vallerand, R. J. and Houlfort, N., 2003) สอดคล้องกับงานวิจัย (ภคภัค และวาลิตา, 2558) พบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์กรทั้งในด้านผลผลิต ความเสียสละ ความพยายาม ความบริสุทธิ์ใจ ความตั้งใจที่จะอยู่ ความผูกพันต่อองค์กร และงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประสิทธิผลของงาน และยังพบงานวิจัย (Pollack, J. et al., 2020) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน 2 แบบ (Dualistic Passion) คือ เชิงบวก (Harmonious Passion) และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเชิงลบ (Obsessive Passion) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน (Performance) สำหรับปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ไม่มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการวิจัยที่พบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานทั้งความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำมีผลต่อประสิทธิผลของงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืนที่มีผลอยู่ในระดับสูง ดังนั้นโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตควรมีระบบและกลไกในการส่งเสริมและนำไปพัฒนาพนักงานให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเพื่อเพิ่มผลผลิตและทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะนำมาสู่ความสามารถในการแข่งขันและการทำกำไรให้กับโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและประสิทธิผลของงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตซึ่งยังมีปัจจัยอื่นอีกที่มีผลต่อประสิทธิผลของงานดังนั้นควรนำปัจจัยด้านอื่น ๆ มาศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานเพิ่มขึ้นว่ามีปัจจัยอื่นใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานจะได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดีจากความกรุณาของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกท่านผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอขอบพระคุณวิทยาลัอินเตอร์เน็ตคลาปang ที่ได้ให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้

References

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2565). สถิติโรงงานอุตสาหกรรม. เข้าถึงเมื่อ (20 เมษายน 2566). เข้าถึงได้จาก (<https://www.diw.go.th/webdiw/static-fac/>)
- กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- นันทพร ศรีบุญรอด. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและผลการปฏิบัติงาน โดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรสื่อ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปัทมยา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บุญญา ศักดิ์จิตต์. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ สำนักงานใหญ่. สงขลา: มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์
- พิชญา วงศ์หมัดทอง. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน กรณีศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ภกภค สังขสุนทร และวาลิตา บุญสาร. (2558). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในวิชาชีพบุคคล: กรณีศึกษาบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 หน้า 43-69
- มานิดา เขียวอ่อน (มปป.). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทแห่งหนึ่ง. เข้าถึงเมื่อ (28 มกราคม 2566). เข้าถึงได้จาก (<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt13-1/sec1/6014993016.pdf>)
- สุนทร เสี่ยงมพงษ์. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัททีโอที จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- Bovee, C. L., Thill, J. V., Wood, M. B., and Dovel, G. P. (1993). **Management**. New York: McGraw-Hill, Inc
- Ho, V. T., Wong, S. -S., and Lee, C. H. (2011). A Tale of Passion: Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance. **Journal of Management Studies**. Vol. 48 Issue 1 pp. 26-47. DOI: 10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x
- Pollack, J., Ho, V., O'Boyle, E., and Kirkman, B. (2020). Passion at Work: A Meta-Analysis of Individual Work Outcomes. **Journal of Organizational Behavior**. Vol. 41 Issue 4 pp. 311-331. DOI: 10.1002/job.2434
- The Ken Blanchard Companies. (2013). **EMPLOYEE WORK PASSION**. Employee Work Passion, 3, 1-12. Access (20 February 2023). Available (<https://resources.kenblanchard.com/whitepapers/employee-work-passion-volume-3-connecting-the-dots>)
- Vallerand, R. J. and Houlfort, N. (2003). **Passion at Work: Toward a New Conceptualization**. In S. W. Gilliland, Steiner, D. D. and Skarlicki, D. P. (Ed.), *Emerging Perspectives on Values in Organizations* (pp. 175-204). Greenwich: Information Age Publishing
- Vance, R. J. and Foundation, S. (2006). **Employee Engagement and Commitment**. SHRM Foundation
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis (3rd Ed)**. New York. Harper & Row