

อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์การต่อ  
ความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเพลีนในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

นางสาวไอริน จีรวิทย์ไธพาร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository(CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

EFFECTS OF WORK SELF-EFFICACY AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK  
ENGAGEMENT AND SUBJECTIVE WELL-BEING: THE MEDIATING OF FLOW AT WORK

Miss Irin Jirawitolan

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Arts Program in Applied Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2011

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานและ วัฒนธรรมองค์การต่อความผูกใจมั่นในงานและความสุข เชิงอัตวิสัยโดยมีความเพลลีนในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
โดย	นางสาวไอริน จิรวิทยาโอฬาร
สาขาวิชา	จิตวิทยาประยุกต์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิกกรณวานิช
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนงค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนงค์ มณีศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(อาจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิกกรณวานิช)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. ณัฐสุดา เต็มพันธ์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญพิไล ฤทธาคนานนท์)

ไอริน จีรวิทยาโอฬาร: อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และ  
วัฒนธรรมองค์การต่อความผูกใจมั่นในงานและความสุขเชิงอัตวิสัยโดยมี  
ความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (EFFECTS OF WORK SELF-EFFICACY  
AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK ENGAGEMENT AND  
SUBJECTIVE WELL-BEING: THE MEDIATING OF FLOW AT WORK)  
อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อ. ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิกกรณวณิช, อ. ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ร่วม: ศ. กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย, 162 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และ  
วัฒนธรรมองค์การต่อความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเพลินในงาน  
เป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร  
จำนวน 540 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝง  
ภายนอกการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปร  
แฝงภายในความเพลินในงาน ตัวแปรแฝงภายในความผูกใจมั่นในงาน และตัวแปรแฝงภายใน  
ความสุขเชิงอัตวิสัย โดยตัวแปรดังกล่าววัดได้จากตัวแปรสังเกตได้รวมทั้งสิ้น 14 ตัวแปร ข้อมูล  
รวบรวมโดยใช้เครื่องมือวิจัยซึ่งเป็นมาตรฐานวัดประมาณค่ารวม 5 ตอน มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง  
ตั้งแต่ .70 ถึง .93 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน  
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลเส้นทาง

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ โมเดลเส้นทางของความสุขเชิงอัตวิสัยที่มีความเพลินในงาน  
เป็นตัวแปรส่งผ่านโดยภาพรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 72.617, df = 55,$   
 $p = .056, RMSEA = 0.024, RMR = 0.023, GFI = 0.981, AGFI = 0.964$ ) ตัวแปรในโมเดล  
สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกใจมั่นในงาน ความสุขเชิงอัตวิสัย และความเพลินใน  
งาน ได้ร้อยละ 87 ร้อยละ 52 และร้อยละ 59 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของ  
ตนเองในงานและวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพล ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน  
และความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สาขาวิชา .....จิตวิทยาประยุกต์..... ลายมือชื่อนิสิต.....  
ปีการศึกษา .....2554..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

# # 5378365738: MAJOR APPLIED PSYCHOLOGY

KEYWORDS: WORK SELF-EFFICACY / ORGANIZATIONAL CULTURE / WORK  
ENGAGEMENT / SUBJECTIVE WELL-BEING / FLOW AT WORK

IRIN JIRAWITOLAN: EFFECTS OF WORK SELF-EFFICACY AND  
ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK ENGAGEMENT AND SUBJECTIVE  
WELL-BEING: THE MEDIATING OF FLOW AT WORK. ADVISOR: APITCHAYA  
CHAIWUTIKORNWANICH Ph.D., CO-ADVISOR: EMERITUS PROF.  
NONGLAK WIRATCHAI, Ph.D., 162 pp.

The purposes of this research were to study the effects of work self-efficacy and organizational culture on work engagement and subjective well-being, with the flow at work as a mediator. The research sample consisted of 540 private business employees in Bangkok. The variables consisted of five latent variables: work self-efficacy, organizational culture, work engagement, subjective well-being and flow at work, all of which were totally measured by 14 observed variables. Data were collect by 5 sets of likert scale questionnaires, with reliability ranged from .70 - .93. The data were analyzed by using descriptive statistics, Pearson's product moment correlation, confirmatory factor analysis and LISREL model analysis.

The major findings are as follows: the LISREL model of subjective well-being with the flow at work as a mediator fitted the empirical data. ( $\chi^2 = 72.617$ ,  $df = 55$ ,  $p = .056$ ,  $RMSEA = 0.024$ ,  $RMR = 0.023$ ,  $GFI = 0.981$ ,  $AGFI = 0.964$ ) The variables in the model accounted for 87%, 52% and 59% variance of work engagement, subject well-being and flow at work respectively. The two latent variables: work self-efficacy and organizational culture had direct and indirect effects via the flow at work on work engagement and subjective well-being.

Field of Study : ..... Applied Psychology ..... Student's Signature .....

Academic Year : ..... 2011 ..... Advisor's Signature .....

Co-advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อภิษฎา ไชยวุฒิกกรณวณิช อาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้สละเวลา  
ถ่ายทอดวิชาความรู้ ให้คำปรึกษา พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ  
ในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัตนางค์  
มณีศรี อาจารย์ ดร. ณัฐสุดา เต้พันธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิไล ฤทธาคนานนท์ ที่ได้  
ตรวจสอบและให้คำแนะนำอันมีค่าในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะจิตวิทยาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้  
ตลอดจนให้คำแนะนำในการเรียนและการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณครูบาอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ส่งเสริมความรู้และ  
วิสัยทัศน์ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัทเอกชนทุกท่านที่ได้สละเวลามั่นมีค่าในการตอบ  
แบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณฝ่ายวิชาการ ที่ช่วยเหลือและดำเนินเรื่องต่าง ๆ ในการจัดทำงานวิจัยขึ้นนี้  
จนประสบผลสำเร็จได้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัย พี่ ๆ เพื่อน ๆ ที่ให้กำลังใจและ  
ให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
 บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	3
สรุปการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	36
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	39
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	41
สมมติฐาน.....	41
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	41
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	43
ขอบเขตของการวิจัย.....	45
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	46
2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69

	หน้า
3 ผลการวิจัย.....	71
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ.....	72
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยทั่วไปของตัวอย่าง.....	85
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุ และผลของความเพลินในงาน.....	77
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลเชิง สาเหตุและผลของความเพลินในงาน.....	80
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินใน งาน.....	83
4 การอภิปรายผลการวิจัย.....	90
5 การสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	101
รายการอ้างอิง.....	104
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	117
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถาม.....	126
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	128
ภาคผนวก ง รายงานผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของความเพลิน ในงาน.....	136
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	162



## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน.....	48
2	เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดวัฒนธรรมองค์การ.....	50
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล การวัดองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ.....	53
4	ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ...	54
5	เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดความเพลลนในงาน.....	55
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล การวัดองค์ประกอบความเพลลนในงาน.....	58
7	ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบความเพลลนในงาน....	59
8	เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน.....	60
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล การวัดองค์ประกอบความผูกใจมั่นในงาน.....	63
10	ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกใจมั่นในงาน	64
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล การวัดองค์ประกอบความสุขเชิงอัตวิสัย.....	67
12	ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขเชิงอัตวิสัย...	68
13	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะภูมิหลัง.....	76
14	ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลลน ในงาน.....	79
15	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลลนในงาน	83
16	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลลนในงาน	88

## สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	โมเดลการวัดความเพลินในงาน.....	8
2	ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน.....	14
3	โมเดลการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน.....	16
4	ความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผล	17
5	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผล	18
6	โมเดลการวัดวัฒนธรรมองค์การ.....	22
7	โมเดลการวัดความผูกใจมั่นในงาน.....	26
8	โมเดลการวัดความสุขเชิงอัตวิสัย.....	31
9	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน วัฒนธรรม องค์การ และความเพลินในงาน.....	36
10	ความสัมพันธ์ระหว่างความเพลินในงานกับความผูกใจมั่นในงาน.....	37
11	ความสัมพันธ์ระหว่างความเพลินในงานกับความสุขเชิงอัตวิสัย.....	37
12	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถของ ตนเองในงาน วัฒนธรรมองค์การ ความเพลินในงาน ความผูกใจมั่นในงาน และ ความสุขเชิงอัตวิสัย.....	38
13	โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน.....	40
14	โมเดลการวัดองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ.....	54
15	โมเดลการวัดองค์ประกอบความเพลินในงาน.....	59
16	โมเดลการวัดองค์ประกอบความผูกใจมั่นในงาน.....	64
17	โมเดลการวัดองค์ประกอบความความสุขเชิงอัตวิสัย.....	68
18	โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงานของพนักงานเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร.....	89

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกปัจจุบัน การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคนรุ่นใหม่ จึงมีคำถามว่า“ชีวิตการทำงานที่ติดนั้นเป็นอย่างไร” คำถามนี้ยังคงเป็นประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจมากทีเดียวไม่ว่าจะเป็นกลุ่มคนทำงานเองก็ดี หรือ องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันก็ดี และยังคงเป็นประเด็นหนึ่งในงานวิจัยเชิงจิตวิทยาด้วยเช่นกัน

ความเพลิน (flow) “เป็นปัจจัยหนึ่งที่หลายคนใช้เพื่ออธิบายให้เห็นถึงความพยายามที่พวกเขาสัมผัสได้ในช่วงจังหวะหนึ่ง ที่ทำให้พวกเขารู้สึกดีที่สุดในชีวิต” (Csikszentmihalyi, 1997) ความเพลินในงาน (flow at work) คือ สภาวะที่บุคคลมีสมาธิจดจ่ออยู่ขณะที่ทำงาน จนเกิดความรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความรู้สึกเพลิดเพลินและมีความสุขที่ได้ทำงานนั้น ๆ ทั้งยังเกิดแรงจูงใจจากภายในจากตัวงาน ทำให้พนักงานรักและชอบที่จะทำงานนั้นอีก เพื่อให้ประสบกับความเพลินในงานอีกครั้ง และความเพลินในงานนี้อาจจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดชีวิตการทำงานที่ดีได้

จากการเห็นประโยชน์ของความเพลินในงาน จึงได้มีการศึกษาปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและผลของความเพลินในงาน โดยงานวิจัยของ Bakker (2005) ได้แสดงให้เห็นว่าทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเพลินในงานได้ ทรัพยากรองค์กร หมายถึง ข้อมูลจากที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นการรวมตัวกันของหลากหลายพื้นฐานปัจจัยต่าง ๆ ในที่ทำงาน เช่น การสนับสนุนทางสังคม นวัตกรรม กฎระเบียบ ข้อบังคับ และเป้าหมายในการทำงาน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้นั้นล้วนส่งผลกระทบต่อเชิงบวกกับการเกิดความเพลินในงาน งานวิจัยของ Salanova (2006) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานเป็นพลังสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่ทำให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในด้านบวกขึ้นในอนาคต เช่น รู้สึกจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ

มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกมีแรงกระตุ้นที่อยากจะทำงาน เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้ในปัจจุบัน จะทำให้เราสามารถคาดการณ์ถึงความเพลินในงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต และงานวิจัยที่ศึกษาผลของความเพลินในงาน คือ งานวิจัยของ Fritz และ Avsec (2007) พบว่าการเกิดความเพลินนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สามารถคาดการณ์ความสุขเชิงอัตวิสัยที่อาจจะเกิดขึ้นในบุคคลได้ และ Rupayana (2008) ศึกษาความเพลินและความผูกใจมั่นในงาน พบว่าความเพลินมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกใจมั่นในงาน

ผู้วิจัยจึงสนใจต่อยอดการศึกษางานวิจัยจากข้างต้น โดยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน (flow at work) โดยปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน (work self-efficacy) และวัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) จากการศึกษาของ Salavano (2006) และศึกษาปัจจัยผลที่เกิดจากความเพลินในงาน ได้แก่ ความผูกใจมั่นในงาน (work engagement) และความสุขเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) จากการศึกษาของ Rupayana (2008) และ Fritz และ Avsec (2007) การศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงานนี้ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์และเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความเพลินในงาน นอกจากนี้องค์การยังสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการประยุกต์และกำหนดแนวทางในการสร้างความเพลินในงานที่สุดท้ายจะส่งผลไปยังความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิด การวิจัยและสมมติฐานงานวิจัย โดยจะนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวม 5 หัวข้อ คือ ความเพลินในงาน (flow at work) การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน (work self-efficacy) วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) ความผูกพันในงาน (work engagement) และความสุขเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) ดังนี้

### 1. ความเพลิน (Flow)

แนวคิดเกี่ยวกับความเพลิน เผยแพร่ครั้งแรกในช่วงปี 1980 – 1990 โดย Csikszentmihalyi และคณะของเขาในประเทศอิตาลี ได้ร่วมกันศึกษาวิจัยเรื่อง ความเพลิน โดยนักวิจัยเหล่านี้มีความสนใจศึกษาประสบการณ์ที่ดีที่สุด (optimal experience) ในขอบเขต ของเวลาว่าง (leisure) การเล่น (play) กีฬา (sport) ศิลปะ (art) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ซึ่งผู้วิจัยในประเทศอิตาลีได้ใช้เครื่องมือในการสำรวจความเพลินที่ชื่อว่า “Experience Sampling Method (ESM)” (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002)

#### 1.1 นิยามและขอบเขต

Csikszentmihalyi (1990) ได้อธิบาย ความเพลิน (flow) หรือ ประสบการณ์ที่ดีที่สุด (optimal experience) ว่าเป็น ช่วงเวลาที่คนเรารู้สึกว่าเรากำลังสนุก รู้สึกจมลึกอยู่กับ ความเพลิดเพลิน โดยคนเราจะทะนุถนอมความรู้สึกนี้ไว้ในระยะยาว ซึ่งจะกลายมาเป็นเป้าหมาย ในการดำเนินชีวิตของคนเราต่อไป

Pace (2003) ให้ความหมายของความเพลินว่า เป็นภาวะของจิตสำนึก ซึ่งบุคคลที่ประสบ กับความเพลินนี้จะรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้งในกิจกรรมที่มีความสนุกสนานเพลิดเพลิน

Bakker (2005) ได้นิยามว่า ความเพลินในงาน (flow at work) หมายถึง ประสบการณ์ขั้น สูงสุดในการทำงานในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

1. การมีใจจดจ่อขณะทำงาน (absorption) หมายถึง สภาวะการณที่มี การเพ่งเล็ง ความสนใจทั้งหมดอยู่กับงานที่กำลังทำ ซึ่งพนักงานจะรู้สึกว่าการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว ลืมทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบ ๆ ตัวของพวกเขา
2. ความสนุกขณะทำงาน (work enjoyment) หมายถึง พนักงานจะมีความสุขกับการทำงาน รู้สึกมีความสุข และประเมินค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเองไปในทางบวก
3. แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (intrinsic work motivation) หมายถึง การปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้พบกับประสบการณ์ที่มีความเพลิดเพลิน และมีความพึงพอใจอยู่ในกิจกรรมนั้น ๆ โดยแรงจูงใจภายในจะช่วยกระตุ้นพนักงานให้มีความสนใจในงานของพวกเขาอย่างต่อเนื่อง

Schmidt, Shernoff, และ Csikszentmihalyi (2007) กล่าวว่า ความเพลิน คือ สภาวะการณที่เกิดประสบการณ์ที่ดีที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นโดยมีลักษณะของการจดจ่ออยู่กับงานที่ตนเองกำลังทำอยู่ โดยที่การกระทำและการรับรู้จะรวมเข้าด้วยกันซึ่งทำให้บุคคลลืมตัวและลืมเวลาไปเลย

จากนิยามข้างต้น สรุปได้ว่า ความเพลินในงาน คือ ประสบการณ์ขั้นสูงสุดในการทำงานในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เป็นสภาวะที่บุคคลมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่กำลังทำจนเกิดความรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความรู้สึกเพลิดเพลินและมีความสุขที่ได้ทำงานนั้น ๆ ทั้งยังเกิดแรงจูงใจจากภายในทำให้พนักงานรักและชอบที่จะทำงานนั้นอีก เพื่อให้ประสบกับความเพลินในงานอีกครั้ง โดยประสบการณ์ความเพลินในงานนี้เกิดขึ้นทั้งจากตัวบุคคล และสภาพแวดล้อม

## 1.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเพลิน

แนวคิดเรื่อง ความเพลิน ซึ่งพัฒนาโดย Csikszentmihalyi นั้น ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะและความท้าทายซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจภายในของบุคคลในการทำงาน โดยในเรื่องความเพลินนี้ มีการอธิบายว่าเป็นเงื่อนไขด้านบวกที่บุคคลจะต้องรู้สึกมีความสุข มีกำลัง

มีการจัดจ่อ และมีการกระตุ้น Csikszentmihalyi ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 9 สิ่งที่ทำให้เกิดความเพลิน (Csikszentmihalyi, 1990) ดังนี้

1. ความสมดุลระหว่างความท้าทายและทักษะ (challenge-skill balance) เมื่อบุคคลประสบกับความเพลิน ความสมดุลระหว่างความท้าทายของสถานการณ์และความสามารถของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญมาก ซึ่งกิจกรรมทั้งหมดควรแสดงให้เห็นถึงความท้าทายสำหรับบุคคลเพียงแค่นั้นในขอบเขตที่บุคคลสามารถตระหนักรู้ได้เท่านั้น
2. การรวมเข้าด้วยกันของการกระทำและการตระหนักรู้ (action-awareness merging) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความเพลิน เมื่อบุคคลบรรยายถึงความรู้สึกตอนเกิดความเพลิน คนเหล่านี้จะพูดถึงภาวะที่รู้สึกว่าจะตนเองกลมกลืนรวมเป็นหนึ่งเดียวกับกิจกรรมที่ทำ
3. เป้าหมายที่ชัดเจน (clear goals) ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมาย การเตรียมการปฏิบัติงาน การวางแผน การรับรู้ และการทำความเข้าใจในรายละเอียดอย่างดี เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้อาจเกิดภาวะความเพลินขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จได้ โดยจะทำให้บุคคลทราบว่าตนเองควรจะต้องทำอะไรบ้าง จึงทำให้เป้าหมายมีความชัดเจนทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมโยงเข้าด้วยกันกับงานที่ทำได้อย่างเต็มที่
4. ข้อมูลย้อนกลับที่ไม่กำกวม (unambiguous feedback) การเอาใจใส่กับข้อมูลย้อนกลับนั้นถือว่าเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมากในการติดตามว่าบุคคลนั้นได้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้หรือไม่ โดยข้อมูลย้อนกลับนี้จะมาจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง หรือ จากแหล่งภายนอกก็ได้ เมื่อได้รับข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับความเพลิน ผู้ปฏิบัติงานไม่จำเป็นต้องหยุดการทำงานที่กำลังทำอยู่ แต่เป็นการแสดงให้เห็นว่างานนั้นมีการดำเนินการไปอย่างไรบ้างแล้ว
5. การมีสมาธิกับงานที่ทำ (concentration on the task) เมื่อเกิดความเพลิน ผู้ปฏิบัติงานจะมีสมาธิอย่างมากในงานที่ตนเองกำลังทำอยู่ไม่วกแวก รวมทั้งไม่มีความคิดในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานและไม่มีเรื่องกวนใจ ซึ่งการมีสมาธิในงานที่ทำนั้นผู้ปฏิบัติงานจะอยู่กับสิ่งนั้น และ ณ เวลานั้นเท่านั้น โดยลักษณะนี้จะทำให้เกิดภาวะความเพลินขึ้น
6. ความรู้สึกถึงการควบคุม (sense of control) แม้ว่าการรับรู้ในเรื่องการควบคุมจะเป็นเรื่องตามธรรมชาติของประสบการณ์ แต่การควบคุมสถานการณ์ที่แท้จริงนั้นไม่สามารถคงอยู่ได้ใน

นัยประสบการณ์ บุคคลหนึ่งจะต้องประสบกับความท้าทายเพื่อที่จะได้ประสบกับความเพลิน แต่ความท้าทายนี้ไม่ได้คงอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการควบคุมอย่างแท้จริง

7. ความตระหนักรู้หายไป (loss of self-consciousness) ในการที่จะประสบกับความเพลิน สิ่งสำคัญสำหรับบุคคล คือ การปล่อยตัวเองให้เป็นอิสระจากเสียงภายใน (inner voice) ซึ่งเป็นสิ่งที่มักจะคอยถามตัวเองอยู่เสมอว่าตนเองมีการมองผู้อื่นอย่างไร หรือมีการทำความคาดหวังของตนเองให้เป็นจริงได้อย่างไร หรือ พฤติกรรมของเราเป็นไปตามกฎซึ่งเป็นที่ยอมรับทั้งหมดหรือไม่ ฯลฯ

8. การเปลี่ยนแปลงเรื่องเป็นเวลา (time transformation) ขณะที่จุ่มลึกอยู่กับความเพลินนั้น ดูราวกับว่ามีการเปลี่ยนแปลงเรื่องเป็นเวลา เช่น บางคนอาจรู้สึกว่าเวลาหยุดเดิน หรือ บางคนอาจรู้สึกว่าเวลาเดินช้าลง และบางคนอาจรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วกว่าที่คาดคิดเอาไว้ โดยความรู้สึกเหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของความเพลิน

9. ประสบการณ์ที่มีเป้าหมายที่ตัวเอง (autotelic experience) Csikszentmihalyi ได้อธิบายคำว่า ประสบการณ์ที่มีเป้าหมายที่ตัวเอง (autotelic experience) คือ ประสบการณ์จากการทำกิจกรรมที่เปรียบเสมือนการให้รางวัลกับตนเองซึ่งเป็นรางวัลที่มาจากภายใน โดยความเพลินจะเป็นตัวช่วยในการนำประสบการณ์เหล่านี้มาสู่บุคคล นอกจากนี้ ประสบการณ์ที่บุคคลประสบกับความสนุกสนาน ความเพลิดเพลิน จากความเพลินนี้ จะคอยกระตุ้นให้บุคคลกลับมาสู่ภาวะนี้อีกครั้งหนึ่ง กล่าวได้ว่า ประสบการณ์ที่มีเป้าหมายที่ตัวเอง (autotelic experience) เป็นผลลัพธ์สุดท้ายขององค์ประกอบความเพลินอีก 8 ด้านที่กล่าวมาแล้ว และเป็นองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้บุคคลไปสู่ความท้าทายที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินนี้จะแสดงให้เห็นเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถนะในการทำงานสูง เนื่องจากกำลังความสามารถทั้งหมดในการปฏิบัติงานนั้นจะมุ่งตรงไปยังงานที่ทำอยู่

จากงานวิจัยของ Csikszentmihalyi (1990) ทำให้ทราบว่า กิจกรรมทุกกิจกรรมที่ทำให้เกิดความเพลินนั้น ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมอะไร หรือประสบการณ์ด้านใดก็ตามล้วนแต่ทำให้เกิดความเพลินได้ทั้งนั้น ซึ่งมีงานวิจัยมากมายได้แสดงให้เห็นว่าขอบเขตพื้นฐานของสภาวะความเพลินมีความเป็นสากลในสภาพแวดล้อมของกิจกรรมต่าง ๆ เนื่องจากกิจกรรมเหล่านี้ต่างก็มี

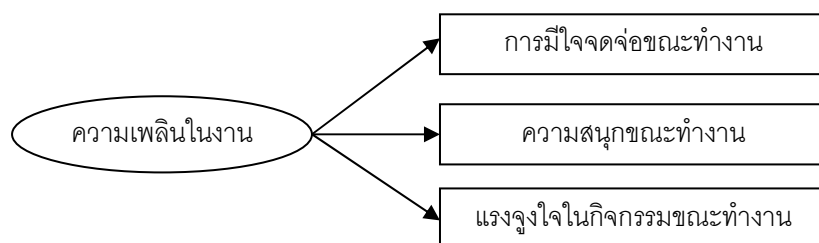


เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งตรงข้ามกับกิจกรรมที่อยู่ภายใต้สภาวะที่มีความแน่นอน อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและสร้างความวิตกกังวลขึ้นได้ (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002) ซึ่งได้มีการศึกษาความเพลินของบุคคลจากในสาขาอาชีพต่าง ๆ และพบความเพลินในหลายสาขาอาชีพด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นครู (Bakker, 2005; Fave & Massimini, 2003) นักศึกษา (Rupayana, 2008) นักเรียน (Bakker, 2005; Shernoff et al., 2003; Schmidt, Shernoff, & Csikszentmihalyi, 2007) นักฟิสิกส์ (Fave & Massimini, 2003) นักเขียนนวนิยาย (McIntyre, 2007) นักกีฬา (Kaufman, Glass, & Arnkoff, 2009) พนักงานบริษัท (Eisenberger et al., 2005; Quinn, 2005) ผู้ใช้เทคโนโลยี (Rodriguez, Schaufeli, Salanova, & Cifre, 2008) ผู้ใช้เว็บไซต์ (Pace, 2004) ศิลปิน นักปั้นเซา คนเล่นหมากรุกและพนักงานโรงงาน (Csikszentmihalyi, 1975/2000 อ้างถึงใน Schmidt, Shernoff, & Csikszentmihalyi, 2007) และ ศัลยแพทย์ (Schmidt, Shernoff, & Csikszentmihalyi, 2007)

### 1.3 ความเพลินในงาน (Flow At Work)

Csikszentmihalyi (1997) ได้อธิบายถึง การเกิดความเพลินไว้ว่า “เป็นสิ่งที่หลายคนใช้เพื่ออธิบายให้เห็นถึงความพยายามที่พวกเขาสัมผัสได้ในช่วงจังหวะหนึ่ง ที่ทำให้พวกเขารู้สึกดีที่สุดในชีวิต” จากจุดนี้ทำให้หลายคนพยายามอย่างมากที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมแต่ก็ไม่เกิดผลอันใด นอกจากนั้นเกี่ยวกับเรื่องของความสุขในการทำกิจกรรม และความสนใจที่จะทำมันอย่างต่อเนื่องนั้น การจดจ่ออยู่กับกิจกรรมทั้งหมดดูเหมือนจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้พวกเขาเกิดความเพลินได้ ซึ่งจากประเด็นที่ได้จากการศึกษาชิ้นนี้ Bakker (2005) ได้นำเอาแนวคิดของความเพลินไปใช้ในการทำงาน และได้อธิบายถึงความเพลินในงานว่า เปรียบเสมือนกับเป็นประสบการณ์การทำงานที่ดีที่สุดที่เกิดขึ้นในระยะเวลาดสั้น ๆ ที่เกิดขึ้นจากการมีใจจดจ่อขณะทำงาน (absorption) เข้าไปอย่างช้า ๆ การที่รู้สึกมีความสุขในการทำงาน และมีแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นจากภายใน ในที่นี้การมีใจจดจ่อขณะทำงาน หมายถึง การที่มีจิตใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน ซึ่งนั่นจะทำให้พนักงานเหล่านั้นจมอยู่กับงานที่ทำ และเมื่อเวลาผ่านไป พวกเขาก็จะลืมที่จะใส่ใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของพวกเขา กลุ่มพนักงานที่มีความสนุกขณะทำงาน (work enjoyment) ที่พวกเขาทำ และรู้สึกมีความสุขนั้น สร้างความรู้สึกที่เป็นบวกในการตัดสินใจการทำงานของเขา

พวกเขา ซึ่งความสนุก หรือ ความสุขนี้เป็นผลที่เกิดจากการประเมินผลของความรู้ ความเข้าใจ และควมมีประสิทธิภาพที่ได้จากการเกิดความเพลินในงาน และสุดท้ายแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (intrinsic work motivation) หมายถึง ความอยากที่จะดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานด้วยจุดมุ่งหมายที่เต็มไปด้วยความสุข และความพึงพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ พนักงานที่เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงานของพวกเขานั้นมีความรู้สึกที่อยากจะทำหน้าที่ พวกเขาได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง พนักงานถูกกระตุ้นจากงานที่พวกเขาทำ ซึ่งจะทำให้พวกเขาเกิดความรู้สึกที่อยากทำงานต่อไปเรื่อย ๆ หรือ กล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ พวกเขาเกิดความหลงใหลในการทำงานชิ้นนั้น ๆ นั่นเอง (Salanova et al., 2006) ดังในโมเดลการวัดดังนี้



ภาพ 1 โมเดลการวัดความเพลินในงาน

การวัดและประเมินความเพลินในงาน ความเพลินในงานได้รับการประเมินด้วยมาตรวัด Work - Related Flow (WOLF; Bakker, 2005) ซึ่งมีทั้งหมด 14 คำถาม เพื่อวัดค่า โดยดูในเรื่องของการมีใจจดจ่อขณะทำงาน (4 ข้อ) ความสนุกขณะทำงาน (4 ข้อ) และแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (6 ข้อ) ซึ่งมีตัวอย่างคำถามดังนี้ “เมื่อฉันทำงาน ฉันก็ลืมทุกอย่างรอบ ๆ ตัวฉันไปเลย” (การมีใจจดจ่อขณะทำงาน) “ขณะที่ฉันกำลังทำงานฉันรู้สึกมีความสุขมาก” (ความสนุกขณะทำงาน) และ “ฉันมีแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากตัวงาน ไม่ได้มาจากผลตอบแทนที่จะได้” (แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน) ซึ่งคำตอบจะเป็นไปในลักษณะที่ว่าบ่อยแค่ไหนที่เกิดความรู้สึกแบบนี้ขณะทำงาน

#### 1.4 ผลของความเพลินในงาน

Schmidt, Shernoff, และ Csikszentmihalyi อธิบายว่า เมื่อบุคคลประสบกับความเพลินจากงานที่ทำ จะทำให้แสดงลักษณะดังต่อไปนี้ออกมา (Schmidt, Shernoff, & Csikszentmihalyi, 2007)

1. มีความผูกพันในกิจกรรมที่ทำ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีการเลือกโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง
2. ได้รับความท้าทายของงานที่ทำค่อนข้างสูง ซึ่งมีความสมดุลกับการรับรู้ทักษะของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นเงื่อนไขแรกที่ทำให้เกิดความเพลิน
3. มีความชัดเจนในเป้าหมายที่ใกล้เคียงกับเป้าหมายจริง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ
4. ได้รับข้อมูลย้อนกลับทันที ซึ่งเป็นการบ่งชี้ถึงความสำเร็จของบุคคลที่บรรลุเป้าหมาย
5. มีความจดจ่อในระดับสูงในงานที่กำลังทำอยู่ แทนที่ความสนใจจะแบ่งหรือกระจายเป็นส่วน
6. มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน
7. มีความรู้สึกถึงการควบคุมในการกระทำเกี่ยวกับงานของตนเอง
8. มีความชอบ หรือ ความสนใจในกิจกรรมที่ทำ

การส่งเสริมความเพลินในงานให้เกิดขึ้นในที่ทำงานนั้น องค์การจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ (Sorensen, 2007)

1. ผู้บริหารควรคอยให้การสนับสนุนและชี้แนะแนวทางแก่พนักงาน และรวบรวมอำนาจบังคับบัญชาไว้ที่ตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็ต้องให้อิสระและอำนาจแก่พนักงานด้วยไม่ควรเอาแต่ควบคุม หรือปล่อยปะละเลยโดยไม่สนใจ
2. ผู้บริหารคอยช่วยส่งเสริมปัจจัย 9 ประการที่ทำให้เกิดความเพลินให้กับพนักงานอันได้แก่ 1) ความสมดุลระหว่างความท้าทายและทักษะ 2) การรวมเข้าด้วยกันของการกระทำและการรับรู้ 3) เป้าหมายชัดเจน 4) ข้อมูลย้อนกลับที่ไม่กำกวม 5) การมีความจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ 6) ความรู้สึกถึงการควบคุม 7) ความตระหนักรู้ของตนเองหายไป 8) การเปลี่ยนแปลงเรื่องเป็นเวลา 9) ประสบการณ์ที่มีเป้าหมายที่ตัวเอง (Csikszentmihalyi, 1990 อ้างถึงใน ญัฐวดี, 2554)

3. องค์การควรมีการดำเนินงานอย่างเป็นมืออาชีพและมีความตระหนักรู้อย่างมืออาชีพในระดับที่สูง
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีการคิดริเริ่มได้อย่างอิสระ
5. ผู้บริหารควรช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจของพนักงานที่เกิดจากแหล่งภายนอกกลายมาเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากแหล่งภายในแทน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลของความเพลิน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเพลินส่งผลทำให้เกิดลักษณะ หรือ พฤติกรรม 7 ประการ คือ 1) ความผูกใจมั่นในงาน (Rupayana, 2008; Sorensen, 2007; Shernoff et al., 2003; Csikszentmihalyi et al., 1993 อ้างถึงใน Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002) 2) ความคิดสร้างสรรค์ (McIntyre, 2007; Sorensen, 2007; Csikszentmihalyi, 1990) 3) ผลการปฏิบัติงาน (Engeser & Rheinberg, 2008; Eisenberger et al., 2005; Csikszentmihalyi, 1990) 4) อารมณ์ด้านบวก ความสนใจในงาน (Eisenberger et al., 2005) 5) ความสุข (Csikszentmihalyi, 1997) 6) ความสุขเชิงอัตวิสัย (Fritz & Avsec, 2007) และ 7) มีงานวิจัยทางด้านคลินิกบางเรื่องพบว่า การส่งเสริมให้มีความเพลินเกิดขึ้นนั้น จะช่วยปรับปรุงให้สุขภาพทางจิตใจดีขึ้นตามไปด้วย (Schmidt, Shernoff, & Csikszentmihalyi, 2007)

### 1.5 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเพลินในงาน

Bakker (2005) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มครูสอนวิชาดนตรีแสดงให้เห็นว่าปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเพลินได้ในกลุ่มของครู และนักศึกษาของพวกเขา คือ วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) นอกจากนี้ Bakker ยังพบว่ากลุ่มครูที่มีสิทธิ์ในการตัดสินใจด้วยตนเอง สูง ได้รับการสนับสนุนจากสังคม ได้รับการฝึก การดูแล และได้รับผลตอบรับที่ดีนั้น สามารถมีโอกาสดเกิดความเพลินในงานได้สูงกว่ากลุ่มปกติทั่วไป Demerouti และคณะ (2001) ได้อธิบายถึงความสำคัญของทรัพยากรต่าง ๆ ของงาน หรือ ทรัพยากรองค์การว่าเปรียบเสมือนกับส่วนหนึ่งของร่างกาย จิตใจ หรือเป็นเสมือนกับศูนย์รวมของการทำงานที่ทำให้ 1) เกิดความอยากที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) ลดความต้องการของงาน และเพิ่มมูลค่าของสภาพร่างกาย

และจิตใจ 3) กระตุ้นการเจริญเติบโตและการพัฒนาของแต่ละบุคคล ยกตัวอย่างในงาน และองค์การที่มีการสนับสนุนทางสังคมเกิดจากเพื่อนร่วมงาน เสี่ยงตอบรับจากการทำงาน ความหลากหลายของทักษะ ความสามารถในการควบคุมการทำงานและการได้รับการฝึกและดูแล เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ นี้ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพราะสิ่งเหล่านั้นทำให้การทำงานของพวกเขามีความหมาย ทั้งยังทำให้พวกเขาเกิดความรับผิดชอบต่องานที่ทำและผลของงานที่พวกเขาทำ ซึ่งยังทำให้พวกเขาได้เห็นถึงผลที่เกิดจากการทำงานได้อย่างชัดเจน และจากการศึกษาของ Bakker และคณะ (2004) ในกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญด้านการให้บริการต่าง ๆ รวมไปถึงกลุ่มของที่ปรึกษา พยาบาล และครู ได้แสดงให้เห็นว่าทรัพยากรต่าง ๆ มีส่วนช่วยในการส่งเสริมการทำงานซึ่งเป็นผลมาจากการคาดการณ์ที่ได้จากพฤติกรรมของคนในองค์การ ซึ่งเหมือนกับงานวิจัยของเขาเมื่อปี 2003 ที่แสดงให้เห็นว่า แรงงานการผลิตทรัพยากรขององค์การส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นขององค์การซึ่งในที่สุดก็ทำให้เกิดการลดความถี่ของการขาดงาน นอกจากนี้ยังมีการศึกษาหลาย ๆ ชิ้นที่เกิดขึ้นในองค์การหลาย ๆ แห่ง เช่น Salanova แสดงให้เห็นว่าทรัพยากรขององค์การสามารถเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการพยากรณ์ในการทำงานและความผูกพันในงาน ซึ่งในที่สุดก็คือปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการคาดการณ์ภาพรวมของผลที่จะเกิดกับองค์การรวมถึงการบริการต่าง ๆ และการทำงานเป็นทีม (Salanova et al., 2003) ในทางตรงกันข้าม การขาดข้อมูลขององค์การก็เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานด้วยเช่นกัน เนื่องจากมันเป็นสิ่งที่ขัดขวางเป้าหมายความสำเร็จที่เกิดขึ้น และทำลายโอกาสการเรียนรู้ของพนักงาน (Kelly, 1992)

ข้อมูลจากที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นการรวมตัวกันของปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ ที่หลากหลายในที่ทำงาน เช่น การวางแผนทางการสนับสนุน หรือ การสนับสนุนทางสังคม (เช่น พนักงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการทำงานร่วมกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน) การวางแผนทางนวัตกรรม (เช่น พนักงานสามารถที่จะเสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการพัฒนางานของตนได้และยังสามารถคิดหาวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปได้) การวางแผนทางกฎระเบียบ ข้อบังคับ (เช่น งานที่พนักงานต้องทำนั้นอยู่ภายใต้ขอบเขตมาตรฐาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานโดยหัวหน้าและ

เป้าหมาย เช่น วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน) สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อในเชิงบวกกับการเกิดความเพลินในงานทั้งสิ้น

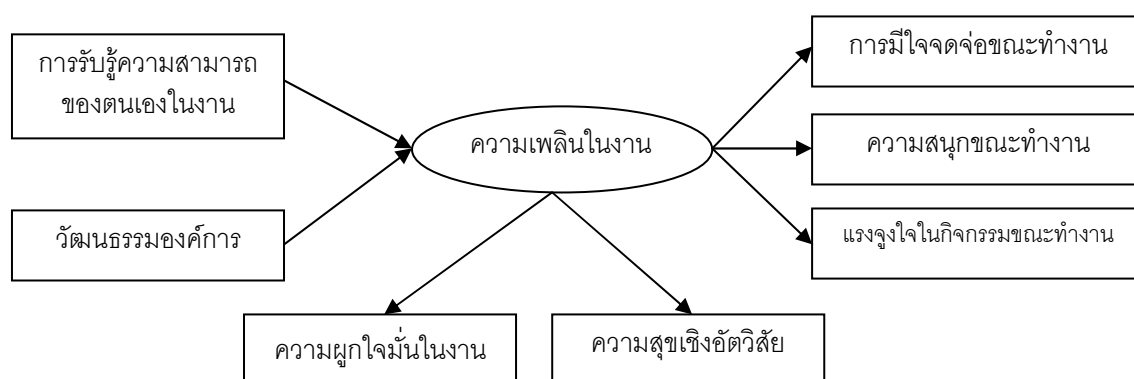
นอกจากนั้นงานวิจัยฉบับนี้ยังได้นำเอาทฤษฎีการรักษาทรัพยากร (conservation of resources: COR) มาใช้ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คนเรานั้นพยายามที่จะรักษาและปกป้องทรัพยากรเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดความเครียดและมีสุขภาพทางจิตใจที่ดี รวมทั้งประสบการณ์ในเชิงบวก (เช่น ความเพลินในงาน เป็นต้น) ที่ยังแสดงให้เห็นว่าการได้มาและความง่ายในการสัมผัสได้ของปัจจัยต่าง ๆ ในองค์การนั้นเป็นหัวใจสำคัญของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับการคาดเดาที่ได้จากทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคมที่กล่าวว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานนั้นจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ดีได้ง่ายขึ้น จากจุดนี้ทำให้พบว่า การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในงาน หรือ การรับรู้ประสิทธิภาพของตนเองในงาน เป็นพลังสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในด้านบวก (ความเพลินในงาน) ขึ้นในอนาคต เช่น รู้สึกจดจ่ออยู่กับงานที่ทำงานซึ่งทำให้มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกมีแรงกระตุ้นที่อยากจะทำงาน เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกที่มีอำนาจเหล่านี้ในปัจจุบัน จะทำให้สามารถคาดเดาถึงความเพลินในงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต (Salanova, 2006)

ทรัพยากรส่วนบุคคลเป็นลักษณะของตนเองที่มีอยู่ทั่วไปสามารถเชื่อมโยงกับความยืดหยุ่นต่าง ๆ ได้ การศึกษาที่ดีที่สุดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทรัพยากรส่วนบุคคลนี้ คือเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกถึงความสามารถของแต่ละบุคคลที่พวกเขาจะประสบความสำเร็จในการควบคุมและมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของพวกเขา (Hobfoll et al., 2003) การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานได้แสดงพลังอำนาจที่จะเป็นกันชนในการต่อสู้กับกระบวนการของความเครียด และมันยังมีความเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาพที่ดีขึ้น การพัฒนาตนเองที่ดีขึ้น และมีการบูรณาการทางสังคมที่เพิ่มมากขึ้นด้วย (Bandura, 1997, 1999, 2001) นอกจากนี้ ยังมีหลักฐานสำคัญเกี่ยวกับผลในเชิงบวกของการเรียนรู้ถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานกับความเป็นอยู่ในสถานที่ที่แตกต่างกัน เช่น ที่ทำงาน, โรงเรียน และกีฬา เป็นต้น (Bandura, 1999, 2001) เช่น ตัวอย่างการวิจัยในสถานที่ทำงาน แสดงให้เห็นว่าการรับรู้

ความสามารถของตนเองในงานมีผลในเชิงบวกต่อความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงาน (Grau et al., 2001) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานมีผลในเชิงบวก กับ ความผูกใจมั่นในงานที่ทำงาน (Salanova et al., 2003) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานมีผลในเชิงบวก ยังสามารถเป็นกันชนต่อสู้กับผลกระทบเชิงลบที่เกิดจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้อีกด้วย (Salanova et al., 2000; 2002) จากงานวิจัยของ Bandura (2001) พบว่า การมีความเชื่อว่าตนเองมีประสิทธิภาพสามารถนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในหลายวิธี ความเชื่อว่าตนเองมีประสิทธิภาพนี้จะมีอิทธิพลต่อความท้าทายในการแสวงหาของแต่ละบุคคลซึ่งจะส่งผลต่อความพยายามที่พวกเขาทุ่มเทลงไป และความบากบั่นของพวกเขาในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ (Salanova, 2006)

จากการศึกษาของ Salanova และคณะ (2006) เกี่ยวกับปรากฏการณ์ของความเพลินในงานที่เกิดขึ้นในกลุ่มตัวอย่างของครูนั้น คำถามหลักของงานวิจัย คือ ความเพลินในงานสามารถเกิดขึ้นได้จากหลาย ๆ แหล่งไม่ว่าจะมาจากตัวเองหรือมาจากองค์กร ซึ่งจากการศึกษานี้ ความเพลินในงานถูกระบุไว้ว่าเป็นประสบการณ์ระยะสั้นที่เกิดขึ้นขณะทำงานซึ่งสามารถระบุได้จากการมีใจจดจ่อขณะทำงานที่เกิดขึ้น การรู้สึกมีความสุขขณะทำงาน และการรู้สึกถึงแรงจูงใจที่ทำให้อยากทำงานที่เกิดขึ้นจากเนื้องานที่ทำ ซึ่งการจดจ่อขณะทำงานนั้นถูกกล่าวถึงในลักษณะที่หมายถึง สมรรถภาพทั้งหมดที่เกิดขึ้นขณะทำงาน ซึ่งเมื่อมันเกิดขึ้นพนักงานจะรู้สึกเหมือนกับว่าเวลาช่างผ่านไปอย่างรวดเร็วและพวกเขาก็จะลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัวเขา ใฝ่ใจแต่การทำงานเพียงอย่างเดียว ความสุขขณะทำงานเป็นอารมณ์ทางด้านบวกของความรู้สึกมีความสุขและส่งผลในเชิงบวกอย่างมากต่อการตัดสินใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสุดท้ายแรงกระตุ้นที่เกิดจากเนื้องานหมายถึง ความอยากที่จะทำงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานโดยมีจุดประสงค์ที่จะเรียนรู้และสร้างสมประสบการณ์ที่เกิดจากความสุขและความพอใจที่อยากจะทำ นอกจากนั้นผลที่ได้ยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เข้ากันได้ดีเป็นอย่างมากที่เกิดขึ้นของความเพลินในงานและแหล่งข้อมูล ซึ่งหมายความว่าทั้งสาเหตุและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างแหล่งข้อมูล (องค์กรและส่วนบุคคล) กับความเพลินในงาน

ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในหัวข้อ ผลของความเพลินในงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิด ความเพลินในงานข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงสรุปว่าจะศึกษาสาเหตุของทรัพยากร ต่าง ๆ นำไปสู่การเกิด ความเพลินในงาน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์การ (ทรัพยากรองค์การ) และ การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน (ทรัพยากรบุคคล) และศึกษาผลของความเพลินในงาน เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน รวม 2 ตัวแปร คือ ความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน

การเสนอสาระในหัวข้อต่อไป ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน

## 2. การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน (Work Self-Efficacy)

### 2.1 นิยามและขอบเขต

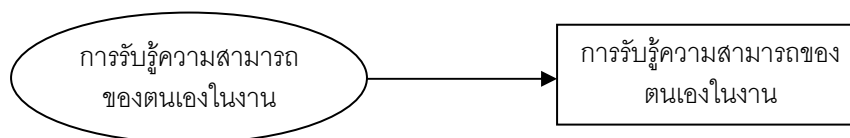
Hoyt, Murphy, Halverson, และ Watson (2003) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถ ของตนเองในงาน และได้กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานเป็นแรงจูงใจสำคัญ อย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในงาน การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ความพยายาม ที่จะทำงานให้สำเร็จ ความอดทนอดกลั้นในงาน และผลการปฏิบัติงาน



Stajkovic และ Luthans (1998) ระบุว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน คือ การที่บุคคลรับรู้และตัดสินใจว่า ตนเองสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จได้หรือไม่ นั่นคือ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในงานใดงานหนึ่งแล้ว เขาจะพิจารณาประเมิน และรวบรวมความคิดที่ตนเองเคยผ่านมา เพื่อคาดหวังว่าตนเองจะมีความสามารถในการทำงาน นั้นหรือไม่ ซึ่งความคาดหวังในความสามารถของตัวบุคคล (expectations of personal efficacy) เป็นตัวบ่งชี้ว่าเขาจะแสดงพฤติกรรมออกมาใน ลักษณะใด ต้องใช้ความพยายามมากน้อยขนาด ไหนในการที่จะสามารถทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี และต้องใช้ความพยายามนั้น เป็นระยะเวลาสั้นหรือไม่ว่า คนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานสูง จะเป็นบุคคลที่มีความมานะ และใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงาน จึงมีผลงานที่ออกมาประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี ในขณะที่คนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานต่ำ จะมีความพยายามในการทำงานในระดับต่ำกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานสูง จึงส่งผลให้โอกาสที่จะทำงานสำเร็จน้อยกว่าเช่นกัน

ซินันท์ วิโรจน์ยืนยง (2551) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานเป็นการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานของตนเอง ว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานใดงานหนึ่งหรือไม่ ในระดับใด ซึ่งสอดคล้องกับ จิตติพัฒน์ สงบกาย (2533) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของตนเองว่า สามารถกระทำพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบางอย่างในสภาพการณ์ทำงานที่ถูกกำหนดเฉพาะเจาะจงได้หรือไม่ โดยใช้พื้นฐานจากทักษะ ความรู้ความสามารถที่ตนมี

จากความหมายทั้งหมด ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน คือ การรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมีความเชื่อว่าสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก ขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้น นั่นคือ ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถอย่างไร ก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่มีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถสูงจะมีความอดทนอดสูสาเห ไม่ทำถอยและจะประสบความสำเร็จได้ดีกว่าคนที่เชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถ



ภาพ 3 โมเดลการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน

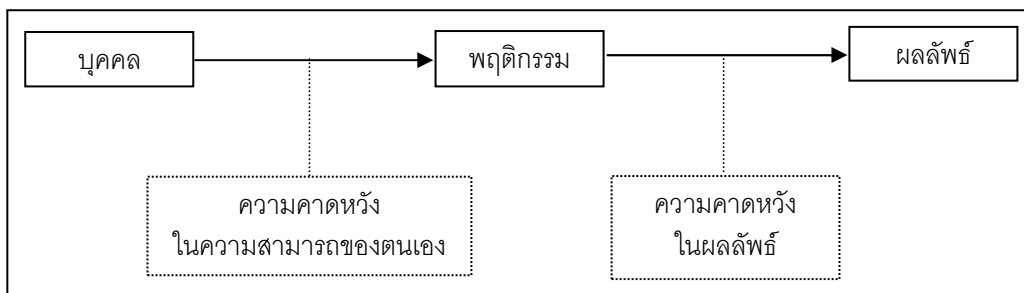
การวัดและประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน วัดค่าโดยใช้มาตราวัดการรับรู้ประสิทธิภาพของตนเองที่ พัฒนัชญา งามดีเลิศ (2550) เรียบเรียงและพัฒนาจากมาตราวัด The Generalized Self-Efficacy Scale ตามแนวคิดของ Jerusalem และ Schwarzer (1993) มี 16 ข้อ ข้อกระทงทางบวก 9 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 7 ข้อ เป็นมาตรวัดรวมการประมาณค่า 5 คะแนน ตั้งแต่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

## 2.2 แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน

ในช่วงแรกแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น Bandura (1997) ได้เสนอแนวคิดของความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (efficacy expectation) โดยให้ความหมายว่าเป็นความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตน ในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และความคาดหวังนี้เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม แต่ต่อมา Bandura ได้เปลี่ยนคำว่าความคาดหวังความสามารถของตนเอง มาเป็นคำว่า 'การรับรู้ความสามารถของตนเอง' (perceived self-efficacy) โดยอธิบายไว้ในหนังสือ Social foundations of thought and action โดยให้คำจำกัดความว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ การตัดสินใจความสามารถของบุคคล ในการที่จะจัดการ และดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของบุคคลนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่มีเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของบุคคลว่าจะทำการใด ๆ ภายใต้ทักษะที่บุคคลนั้นมีอยู่

Bandura (1997) ได้อธิบายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นจะมีผลต่อการกระทำของบุคคล โดยสองคนอาจมีความสามารถที่ไม่แตกต่างกัน แต่อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาที่แตกต่างกันได้ เช่น เมื่อบุคคลสองคน มีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่แตกต่างกัน ซึ่งถ้าหาก

รับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสถานการณ์แตกต่างกัน ก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกัน ทั้งที่ความสามารถไม่แตกต่างกันเช่นกัน ในเรื่องนี้ Bandura จึงได้เสนอแผนภาพเพื่ออธิบายถึงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและ ความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น คาดหวังในผลลัพธ์ ดังนี้



ภาพ 4 ความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น  
ที่มา: Badura (1978 อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2549)

จากภาพ 4 จะเห็นได้ว่าบุคคลจะกระทำ หรือ แสดงพฤติกรรมหนึ่ง ๆ หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังในความสามารถของตนเองว่า เมื่อกระทำ หรือ แสดงพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการหรือไม่ และความคาดหวังว่าบุคคลจะมีความสามารถมากพอที่จะกระทำ หรือ แสดงพฤติกรรมนั้นหรือไม่ นอกจากนี้ในหนังสือ Self – efficacy: The exercise of control ของ Bandura (1997) ยังได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และ ความคาดหวังในผลลัพธ์ว่ามีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองนี้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

เมื่อกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นนั้น Bandura ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ดังกล่าวไว้ว่า ยิ่งบุคคล มีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง และหากมีความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นในระดับสูงแล้ว ย่อมมีแนวโน้มที่จะทำ หรือ ลงมือกระทำสิ่งนั้นแน่นอน และในทางกลับกัน หากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับต่ำ และหากมีความคาดหวังผลที่จะเกิดต่ำก็จะมีแนวโน้มที่จะไม่ทำ หรือไม่ลงมือกระทำดังภาพ 5

		ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	
		สูง	ต่ำ
การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง	สูง	มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน

ภาพ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น

ที่มา: Badura (1978 อ้างถึงใน สมโภชน์ เขียมสุภาวิชิต, 2549)

การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานส่งผลต่อการกระตุ้น และตั้งกฎเกณฑ์ให้ตนเองได้ในหลาย ๆ ทาง ความคิดนี้มีอำนาจต่อการตัดสินใจ และสิ่งทีพวกเขากระทำ คนส่วนใหญ่เลือกที่จะใช้มันในสถานการณ์ที่พวกตนรู้สึกมั่นใจ และหลีกเลี่ยงที่จะแสดงออกในเวลาทีพวกเขาไม่มั่นใจ ประสบการณ์มีบทบาทสำคัญในการทีแต่ละคนเลือกหรือไม่เลือก ในกรณีนี้อิทธิพลจากการทีเขาเลือกทีจะรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของเขา และหนทางทีพวกเขาเชื่อว่า เมื่อกระทำแล้วจะสามารถจะควบคุมสถานการณ์ทีเข้ามาหาเขาได้ ความเชื่อในความรู้ความสามารถของตนเองก็ เป็นส่วนหนึ่งมีอิทธิพล ต่อความพยายามของเขาทีจะทุ่มลงไปกับการกระทำของเขา รวมถึงระยะเวลาทีพวกเขาจะรักษาไว้ก่อนจะเจออุปสรรคในอนาคต

การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน ทำให้เพิ่มความสามารถในการบรรลุผลงานของบุคคลได้ในหลาย ๆ ทาง บุคคลทีมีลักษณะเด่นในด้านทีตนเองมีความสามารถจะมุ่งเข้าจัดการงานในสายนั้น ด้วยความรู้สึกทีว่าเป็นงานท้าทายมากกว่าทีจะเข้าจัดการด้วยความรู้สึกทีมีอันตราย และต้องหลีกเลี่ยง จะมีความสนใจในเนื้องาน มีการกำหนดเป้าหมายทีชัดเจน และพยายามทีจะรักษาเป้าหมายทีได้ประกาศให้ทุกคนทราบ มีความพร้อมทีจะพยายามมากขึ้น เมื่อเจอกับสถานการณ์ทีผิดพลาด จะกลับมามีความมั่นใจได้อย่างรวดเร็วหลังจากล้มเหลว รวมทั้งจำแนกปัจจัยแห่งความล้มเหลวทีเกิดขึ้นว่าเกิดจากความพยายามทีไม่เพียงพอ หรือ การขาดองค์ความรู้และความสามารถด้านใดด้านหนึ่ง โดยทีพวกเขาเชื่อว่าจะสามารถหามันกลับมาได้ การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองจะทำให้คนรู้สึกสงบ และต้องตรึกตรองในยามทีจะ

เข้าจัดการงานที่ยาก ในทางกลับกันผู้ที่รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม หรือ เป็นเจ้าของงานอาจเชื่อว่าทุกสิ่งยากเกินไปสำหรับเขา และความเชื่อเหล่านั้นผลักดันให้เขาเครียด รู้สึกห่อเหี่ยว และมีวิสัยทัศน์ที่แคบลงในการมองวิธีแก้ไขปัญหา เมื่อพิจารณาถึงผลที่เกิดขึ้นแล้ว ความรู้สึกเป็นเจ้าของมีแนวโน้มที่ทำนายได้ถึงระดับความสำเร็จของบุคคล

ต่อมาในปี 2002 มีงานวิจัยของ Schyns และ Collani ที่ได้นำแนวคิดเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนมาใช้กับการทำงานโดยเฉพาะกำหนดเป็นชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และอธิบายไว้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการทำงาน และลักษณะงานที่ต้องทำ ที่ประกอบไปด้วยการแลกเปลี่ยนและสื่อสารระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง (leader-member exchange) การติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) รวมถึงการผูกพันกับองค์กร (commitment) รวมทั้งลักษณะส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) ปัจจัยอำนาจการควบคุมตนเอง (locus of control) และได้ทำการพัฒนามาตรวัด เพื่อใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานที่ทำ โดยนำแนวคิดข้างต้นมาใช้ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการวางแผนการทำงาน และการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน

จากการศึกษาและวิเคราะห์ความหมายข้างต้นจะพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานมีความคล้ายคลึงกันในด้านการประสบความสำเร็จในเรื่องการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่สิ่งที่เคยได้รับเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ คือ การทำงานในอดีต ที่ส่งผลถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานในปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปว่าความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน คือ ความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเอง ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายในสถานการณ์ที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงานตามระดับความสามารถของแต่ละบุคคล

### 3. วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)

แนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมเริ่มต้นโดยนักมานุษยวิทยา ซึ่งได้ทำการศึกษา มาตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 19 จนถึงปัจจุบันยังมีความเห็นไม่ตรงกันในเรื่องคำจำกัดความของ วัฒนธรรม ต่อมานักทฤษฎีองค์การหันมาสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์การ โดยมีการนิยาม ความหมายของวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันออกไปตามมุมมองของแต่ละท่าน (สุนทร วงศ์ไวยศวรรณ, 2540)

#### 3.1 นิยามและขอบเขต

Schein (1992 อ้างถึงใน Nellen, 1997) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์การ ว่าเป็นแบบแผนของข้อสมมติฐานพื้นฐานร่วมกัน ซึ่งสมาชิกในองค์การได้เรียนรู้จากการแก้ปัญหา ที่เกิดจากการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และการสร้างความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันภายในองค์การ จากนั้นนำแบบแผนข้อสมมติฐานพื้นฐานที่มีร่วมกันดังกล่าวนั้น มาเป็นแนวทางในการทำงานที่จะเป็นที่ยอมรับร่วมกันของสมาชิกในองค์การ และถ่ายทอดไป ยังสมาชิกใหม่ขององค์การให้ได้รับรู้ว่าแบบแผนข้อสมมติฐานดังกล่าวเป็นแนวทางที่ถูกต้อง ซึ่งพึงปฏิบัติเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา

Hofstede (1997) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของ สมาชิกในองค์การ ที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์การ นอกจากนี้ ยังรวมถึงระบบค่านิยมซึ่งเป็นแกนสำคัญของวัฒนธรรมในทุกระดับ และครอบคลุมสิ่งที่สามารถ วัดได้

Newstrom และ Davis (2002) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ชุดของข้อ สมมติฐาน ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานซึ่งสมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกัน

Daft (2004) ได้นิยามว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ชุดของค่านิยม บรรทัดฐานที่ชี้นำความเชื่อ และความเข้าใจ ซึ่งสมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกัน และได้ถ่ายทอดสิ่งเหล่านั้นให้กับสมาชิกใหม่อย่างถูกต้องตรงกัน

Nelson และ Quick (2005) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของข้อสมมติฐานพื้นฐานที่ผ่านการพิจารณาจากองค์การแล้วว่ามีคุณค่า มีการถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ เพื่อให้สมาชิกใหม่ขององค์การได้รับรู้ ได้คิด และได้รู้สึกตามนั้น

Moorhead และ Griffin (2010) ได้นิยามไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ชุดของค่านิยมร่วมกันที่ช่วยให้สมาชิกในองค์การเข้าใจพฤติกรรมอันใดที่ได้รับการยอมรับ และพฤติกรรมอันใดที่ไม่ได้รับการยอมรับ

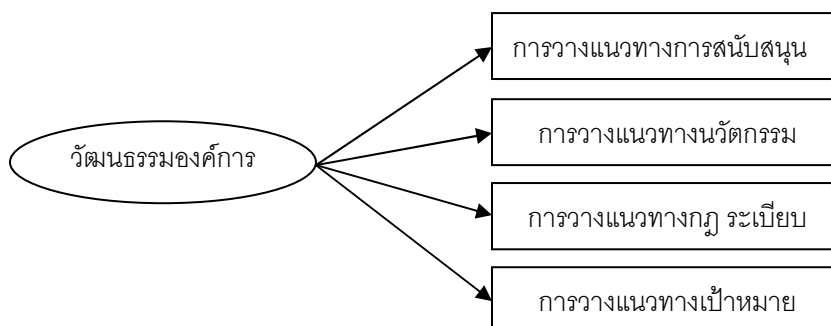
จากนิยามข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนทางความคิดที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกัน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ และถ่ายทอดสู่สมาชิกขององค์การ โดยมีผลให้สมาชิกขององค์การหนึ่งมีความแตกต่างไปจากสมาชิกของอีกองค์การหนึ่ง

งานวิจัยนี้ใช้แนวคิดเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของ Gonzalez-Roma, Lloret, และ Peiro (1995) ซึ่งได้อธิบายเรื่อง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวางแนวทางการสนับสนุน (support orientation) หมายถึง ขอบเขตที่มีความสัมพันธ์เกื้อหนุน และสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในองค์การ
2. การวางแนวทางนวัตกรรม (innovation orientation) หมายถึง การสร้างทิศทาง หรือการขยายขอบเขตที่มีการเปิดกว้างทางความคิด และโครงการใหม่ ๆ
3. การวางแนวทางกฎระเบียบ (rules orientation) หมายถึง การวางกฎ ระเบียบ หรือขอบเขตที่พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การถูกควบคุมโดยบรรทัดฐาน และกฎระเบียบอย่างเป็นทางการ

4. การวางแนวทางเป้าหมาย (goal orientation) หมายถึง การวางเป้าหมาย หรือ ขอบเขตที่กิจกรรม และพฤติกรรมที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งขึ้นก่อนหน้า

สรุปจากนิยามของ Gonzalez – Roma, Lloret, และ Peiro (1995) ได้ว่า โมเดลการวัด ของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ดังภาพ 6



ภาพ 6 โมเดลการวัด วัฒนธรรมองค์การ

การวัดและประเมินวัฒนธรรมองค์การ วัดค่าโดย The FOCUS Organizational Culture Questionnaire (Gonzalez-Roma et al, 1995) ซึ่งมีทั้งหมด 21 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อใหญ่ ๆ

- 1) การวางแนวทางการสนับสนุน หรือขอบเขตที่มีความสัมพันธ์เกื้อหนุนและสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในองค์การ
- 2) การวางแนวทางนวัตกรรม หรือ การสร้างทิศทางหรือการขยายขอบเขตที่มีการเปิดกว้างทางความคิดและโครงการใหม่ ๆ
- 3) การวางแนวทางกฎระเบียบ หรือ มีการวางกฎ ระเบียบ หรือ ขอบเขตที่พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การถูกควบคุมโดยบรรทัดฐาน และกฎระเบียบอย่างเป็นทางการ และ
- 4) การวางแนวทางเป้าหมาย หรือ มีการวางเป้าหมาย หรือ ขอบเขตที่กิจกรรม และพฤติกรรมที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งขึ้นก่อนหน้า

### 3.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) ได้สรุปหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานของพนักงานในองค์การ ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่พนักงานองค์การยอมรับ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของพนักงาน จากประสบการณ์การทำงาน วิถีคิด และการปฏิบัติที่ได้รับจากการแนะนำของพนักงาน



เก่า โดยพนักงานใหม่จะค่อย ๆ เรียนรู้ จนทราบวิธีการคิด ปฏิบัติที่พนักงานองค์การส่วนใหญ่ ต้องการ

2. จัดระเบียบความเรียบร้อยในองค์การ หากพนักงานเรียนรู้ เข้าใจ และยอมรับวิธีการคิด การทำงานจนยึดถือเป็นธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่ม จะช่วยให้หน่วยงานทำงานได้อย่างมีระบบและราบรื่น ธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่มจะถูกใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินใจว่าวิธีการใดที่เหมาะสม หรือไม่เหมาะสม

3. กำหนดนิยามความหมายให้พฤติกรรมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว เมื่อพนักงานในหน่วยงาน เข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์การของตนแล้ว วัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้พนักงานของหน่วยงานเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรม หรือ ความเป็นไปต่าง ๆ ในหน่วยงานของตน

4. ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่พนักงานขององค์การทำอยู่เป็นปกติวิสัยจึงช่วยให้พนักงานสามารถทำกิจกรรมเหล่านั้นได้โดยอัตโนมัติไม่ต้องตัดสินใจ

5. แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ ซึ่งทุกหน่วยงานจะมี ปัญหาพื้นฐานที่ต้องแก้ไขอยู่ 2 ประการ คือ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก และการประสานงานส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การให้ทำงานสอดคล้องกัน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของ วัฒนธรรมองค์การที่ต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว

6. ช่วยชี้แนวทางในการทำงานและการปฏิบัติตัว เมื่อวัฒนธรรมองค์การได้รับการยอมรับจากพนักงาน สิ่งเหล่านี้จะถูกถ่ายทอดให้พนักงานรุ่นใหม่รับทราบ ซึ่งเรียกว่า เป็นกระบวนการขัดเกลาขององค์การ ที่ทำให้พนักงานใหม่เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในองค์การจนยึดถือเป็นแนวทางในการทำงานและการปฏิบัติตัว

7. สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่พนักงาน เนื่องจากพนักงานของหน่วยงานจะตระหนักว่าแต่ละคนเป็นพวกเดียวกัน หรือ อยู่กลุ่มเดียวกัน เพราะมีค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน

#### 4. ความผูกใจมั่นในงาน (Work Engagement)

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกใจมั่นในงาน ได้มีผู้นำเสนอไว้แตกต่างหลากหลายแนวคิดด้วยกัน โดย Kahn (1990) เป็นผู้ริเริ่มศึกษาเรื่อง ความเกี่ยวข้องในงาน (work involvement) และความผูกพันต่องาน (work commitment) ในรูปแบบของความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และ ความผูกพันทางจิตใจ โดยมีแนวคิดที่ว่าความผูกใจมั่นในงาน (work engagement) มีลักษณะตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยเรื่องความผูกใจมั่นในงานนี้เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ซึ่งทำให้พนักงานสามารถนำศักยภาพทั้งหมดที่มีมาใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหา การติดต่อกับผู้คน และการพัฒนาบริการใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ (Leiter & Bakker, 2010)

##### 4.1 นิยามและขอบเขต

Kahn (1990 อ้างถึงใน เอกพงษ์, 2553) ได้ให้คำนิยาม ความผูกใจมั่นในงาน ว่าเป็น การแสดงออกทางจิตใจ หรือ เป็นการมุ่งมั่นเรื่อง กิจกรรมในหน้าที่ของตนเอง และเป็น องค์ประกอบที่มีความสำคัญสำหรับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องควบคุมสมาชิกขององค์การในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เมื่อพนักงานมีความผูกใจมั่นในงานจะมีการใช้ และการแสดงออกทางร่างกาย ความคิด และอารมณ์ ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่

Maslach และคณะ (2001) ซึ่งเป็นนักวิจัยที่วิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความเหนื่อยหน่ายในงาน กล่าวว่า ความผูกใจมั่นในงานเป็นแนวคิดที่ตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยความผูกใจมั่นในงาน สามารถอธิบายได้โดยลักษณะของการมีพลังในการทำงาน (energy) การมีความรู้สึก ว่าตนเองมีความเกี่ยวข้องกับงาน (involvement) และรู้สึกว่าจะตนเองสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ (efficacy)

Schaufeli และคณะ (2002) ได้อธิบายความหมายของ ความผูกใจมั่นในงาน ว่าเป็น สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นเรื่องในด้านบวก และเป็นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งอธิบายได้โดยลักษณะของ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) ความยึดติดและฝังใจกับงาน (absorption)

Schaufeli และ Salanova (2007) กล่าวว่า ความผูกใจมั่นในงาน สามารถอธิบายได้ โดยลักษณะของการมีพลังงานในระดับสูง มีความขยันขันแข็ง มีความทุ่มเทในการทำงาน มีความกระตือรือร้นขณะทำงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน หรือ มีความหมกมุ่น ในกิจกรรมการทำงาน

Macey และ Schneider (2008) นิยามว่า ความผูกใจมั่นในงานจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงาน มีความรู้สึกถึงอารมณ์ทางบวกที่มีต่องานของพวกเขา รู้สึกว่างานของพวกเขา มีความหมายต่อตนเอง ทั้งยังรู้สึกว่าสามารถบริหารจัดการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบมากมายได้ และมีความหวัง เกี่ยวกับงานของตนเองในอนาคต

Bakker และ Demerouti (2008) กล่าวว่า ความผูกใจมั่นในงาน คือ สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นเรื่องในด้านบวก และเป็นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

จากคำนิยามข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกใจมั่นในงาน คือ สภาวะทางจิตใจด้านบวกของบุคคลที่มีต่องาน โดยมีความรู้สึกที่ตนเองมีพลัง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทุ่มเทกับงานที่ทำ รู้สึกว่างานมีความสำคัญต่อตนเองเป็นอย่างมาก และมีความพยายามยึดติดและฝังใจกับงาน ไม่สามารถแยกตนเองออกจากงานได้

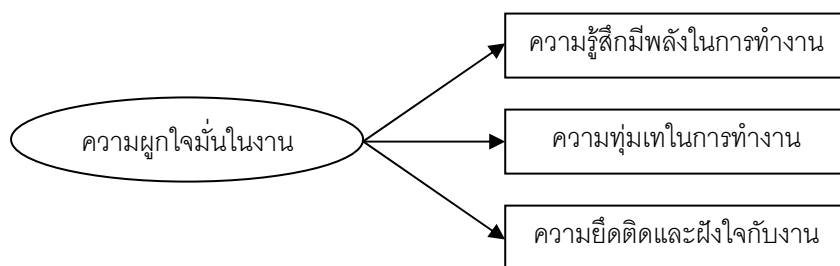
งานวิจัยนี้ใช้แนวคิดเรื่อง ความผูกใจมั่นในงาน ของ Schaufeli และ Bakker (2010) ซึ่งได้อธิบายเรื่อง ความผูกใจมั่นในงาน ไว้ว่าหมายถึง สภาวะทางจิตในด้านอารมณ์ และความคิด ในเชิงบวกที่มีต่องาน ซึ่งมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา โดยไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับ วัตถุ สถานการณ์ ตัวบุคคล หรือ พฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังงานสูง เต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีในการทำงาน และมีความอดทนไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน

2. ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกทำงานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญ และท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

3. ความยึดติดและฝังใจกับงาน (absorption) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกทำงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิตที่ไม่สามารถแยกออกได้ โดยบุคคลจะมีสมาธิในการทำงานสูงและคิดถึงงานที่ทำตลอดเวลา

สรุปจากนิยามของ Schaufeli และ Bakker (2010) ได้ว่า โมเดลการวัดของความผูกใจมั่นในงาน ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังภาพ 7



ภาพ 7 โมเดลการวัดความผูกใจมั่นในงาน

การวัดและประเมินความผูกใจมั่นในงาน วัดได้จาก มาตรการวัดความผูกใจมั่นในงานของ นฤมล ศิริโชติ (2552) เรียบเรียงและพัฒนาจากมาตรวัด The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ตามแนวคิดของ Schaufeil และ Bakker (2003) UWES อธิบายความผูกใจมั่นในงานว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างถาวรและแพร่ขยายไปได้ และไม่เฉพาะเจาะจงอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง คนใดคนหนึ่งหรือพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง (Schaufeli et al., 2002) ตัวชี้วัดนี้แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (vigor) 2) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) และ 3) ความยึดติดและฝังใจกับงาน (absorption) มาตรการวัดความผูกใจมั่นในงานประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมด 17 ข้อ เป็นมาตรวัดรวมการประมาณค่า 5 คะแนน ตั้งแต่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

## 4.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกใจมั่นในงาน (Work Engagement)

Kahn (1990) ถือว่า ความผูกใจมั่นในงานเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานของความเพลินในงาน และยังพูดว่า “พื้นฐานต่าง ๆ ที่นักวิจัยกล่าวถึงนั้น (เช่น ความผูกใจมั่นในงาน) หมายถึง สิ่งจำพวก ความพยายาม การมีส่วนร่วม สมารถจดจ่อ ความเพลินในงาน และแรงจูงใจที่อยู่ภายใน” Schaufeli และคณะ (2006) ยืนยันว่า ความเพลินในงาน เป็นประสบการณ์ขั้นสุดยอดที่เกิดจาก ความผูกใจมั่นในงาน แต่ในทางกลับกัน Shernoff และคณะ (2003) ยังเสนอให้เห็นว่า ความผูกใจมั่นในงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อพวกนักเรียนนั้นเกิดความเพลินในการทำงาน เช่นเดียวกัน Bakker (2005) ชี้ให้เห็นว่า ความเพลินนั้นถูกส่งต่อจากครูที่สอนดนตรีไปยังลูกศิษย์ และส่งต่อไปยังความผูกใจมั่นในงานด้วย เช่นเดียวกัน Macy และ Schneider (2008) ได้ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมที่เคลื่อนไหวไหลที่เป็นส่วนหนึ่งของลักษณะการแสดงออกของความเพลินสามารถที่จะรับรู้ได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของลักษณะของความผูกใจมั่นในงานได้เหมือนกัน ซึ่งจากความเหมือนกันของทั้ง 2 โครงสร้าง และทิศทางที่ทั้งสองถูกอธิบายไว้

มิติของความเพลินในงานที่อธิบายไว้โดย Jackson และ Eklund (2002) นั้นมีหลายประเด็นที่แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับความผูกใจมั่นในงาน ลักษณะหนึ่งที่สำคัญของความเพลินในงาน คือ ทักษะความสามารถในการจัดการกับเหตุการณ์ที่ยากต่าง ๆ ซึ่งถ้าหากขาดทักษะนี้ไปความเพลินก็ไม่สามารถที่จะเกิดขึ้นได้ นอกจากนั้น เมื่อพูดถึงเรื่องของความทุ่มเทในการทำงาน หนึ่งในสามของลักษณะของความผูกใจมั่นในงานยังเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ ความทุ่มเทในการทำงานเป็นลักษณะสภาวะทางอารมณ์ลักษณะหนึ่งที่สำคัญของการอยากมีส่วนร่วมและ ถูกกระตุ้นได้โดยความรู้สึกถึงความสำคัญ ความภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ เช่นเดียวกับความท้าทายในการทำงานของคน (Schaufeli et al., 2002) สามารถพบได้ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกใจมั่นในงานได้เช่นเดียวกัน งานวิจัยหลายชิ้นได้แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความรู้สึกผูกใจมั่นในงานจะพยายามที่จะมองหาความท้าทายใหม่ ๆ ในงานของพวกเขา เมื่อพวกเขาารู้สึกว่างานที่ทำมันไม่น่าตื่นเต้นอีกต่อไป ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าความท้าทายและทักษะในการจัดการนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกใจมั่นในงาน

การมีใจจดจ่อขณะทำงานในความเพลินในงาน และการยึดติดและฝังใจกับงานใน ความผูกใจมั่นในงาน มีความหมายต่างกัน โดยในส่วนของความผูกใจมั่นในงานนั้นในเชิงงานวิจัย หมายถึง ระดับที่คนจะมุ่งความสนใจไปทำงาน และมีความสุขที่จะรูกทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา เวลาจะเดินเร็วกว่าปกติในภาพรวม พวกเขา ก็จะพบว่า เป็นเรื่องยาก และเป็นปัญหามากใน การที่ จะถอนตัวออกจากการทำงาน (Schaufeli et al., 2006) แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมี การชี้ให้เห็นว่า ความยึดติดและฝังใจกับงานในความผูกใจมั่นในงานนั้นมีความคงทนมากกว่าการมีใจจดจ่อขณะ ทำงานของความเพลินในงาน และการมีใจจดจ่อขณะทำงานเกิดขึ้นในช่วงเวลาสั้น ๆ ในขณะที่ ทำงานทำให้ไม่รับรู้เวลา เช่นเดียวกับการมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานนั้น ๆ (Jackson & Eklund, 2002) เมื่อบุคคลนั้นสนใจแต่งงานที่อยู่ในมือเพียงอย่างเดียว บุคคลนั้นก็ จะไม่รับรู้สิ่งต่าง ๆ รอบข้าง

ถึงแม้ว่าทั้งความเพลินในงานและความผูกใจมั่นในงานจะมีหลายลักษณะที่คล้ายคลึงกัน แต่ก็ยังมีอีกหลายลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ความเพลินในงานจะสามารถวัดได้เฉพาะกับ การทำกิจกรรมในระยะเวลาด้าน ๆ ขณะที่ความผูกใจมั่นในงานและมีความคงทนตลอดเวลา ไม่เฉพาะเจาะจงว่าเป็นการทำกิจกรรมใด ๆ ความเพลินในงานสามารถพบได้ว่าเป็นประสบการณ์ สูงสุดที่ขึ้นในขณะที่ทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง (Schaufeli & Salanova, 2007) ความผูกใจมั่นใน งานสามารถพบได้ทั่วไปในพื้นที่ทำงาน (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) ความผูกใจมั่นใน งานเกิดขึ้นอย่างมีรูปแบบในหลาย ๆ พื้นที่ และคนที่รู้สึกเกิดความผูกใจมั่นในงานนั้นก็ยังคงรู้สึก เช่นนั้นอยู่เมื่อพวกเขาอยู่บ้าน (Schaufeli et al., 2002) แต่ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตามในปัจจุบันได้มีการชี้ให้เห็นว่าความผูกใจมั่นในงานไม่ได้เป็นสภาวะถาวรตลอดเวลา เพราะอาจถูกแทนที่ด้วย อารมณ์และความรู้สึกของคนในขณะปัจจุบันอื่น ๆ ได้อีกด้วย (Schaufeli & Salanova, 2007) อย่างไรก็ตามยังเป็นที่ยอมรับว่า ความเพลินนั้นปรากฏอยู่ในลักษณะของการสั่งสมถ่ายทอด บุคลิกภาพที่ซึ่งคนที่ประสบกับความเพลินในงานนั้น เกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีกและมีแนวโน้มที่จะ เกิดขึ้นอีกเรื่อย ๆ จนเกิดเป็นความผูกใจมั่นในงาน(Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002)

ความเพลินในงานยังเป็นสาเหตุทำให้คนสัมผัสถึงความรู้สึกที่เราสามารถควบคุมทุกสิ่งที่เราทำได้ เป็นส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นในการเกิดความเพลินในงานแต่ไม่ได้ถูกอธิบายไว้ในลักษณะที่ขึ้นจากความผูกใจมั่นในงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากว่า ความเพลินในงานนั้นเน้นไปที่การทำกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่ง ในขณะที่ความผูกใจมั่นในงานไม่ได้เน้นไปยังกิจกรรมใดเลย ความชัดเจนของจุดมุ่งหมายไม่ได้ถูกระบุว่าเป็นส่วนหนึ่งของความผูกใจมั่นในงานเนื่องจากความรู้สึกถึงความผูกใจมั่นในงานนั้นไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับจุดมุ่งหมายและแทนที่ด้วยการมีส่วนร่วมในการทำงานทั่วไป

และจากงานวิจัยของ Rupayana (2008) ได้ถึงศึกษา เรื่อง ความเพลินและความผูกใจมั่นในงาน: ระดับความแตกต่างและความเหมือน พบว่า ความเพลินและความผูกใจมั่นในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยความเพลินมีอิทธิพลโดยตรงทำให้เกิดความผูกใจมั่นในงาน

## 5 ความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-Being)

Campbell (1976) ได้ระบุว่า เมื่อปี 1798 ได้มีการใช้วิธีการทางสถิติเพื่อที่จะอธิบายเรื่องปริมาณการมีความสุขของพลเมืองในประเทศอเมริกา ตั้งแต่นั้นมาซีกโลกทางตะวันตกได้มีการใช้สถิติอย่างแพร่หลาย เพื่อที่จะประเมินประชาชนในประเทศของตน สำหรับประเทศอเมริกาเป็นสังคมสมัยใหม่ที่มีการพัฒนาไปหลายแง่มุม ข้อมูลจำนวนมากมายันเกี่ยวข้องกับชีวิตของอเมริกันชน เช่น รายได้ การใช้จ่าย การออม การผลิต การขายสินค้า และบริการการจัดการในตลาดโลก ได้ถูกรวบรวมข้อมูลทางสถิติไว้เพื่อแสดงให้เห็นถึง “ปริมาณความสุข” ความเพลิดเพลินของพลเมืองในประเทศ คำจำกัดความของความสุขในช่วงนั้นจึงหมายถึง เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการเงิน แต่ในช่วงเวลาเดียวกันนั้น พบว่า มีอัตราการเพิ่มของการเกิดอาชญากรรม ความรุนแรงทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ การเพิ่มปริมาณผู้ใช้ยาเสพติด ปัญหาครอบครัวแตกแยก จึงเกิดคำถามขึ้นว่า เงินและภาวะทางเศรษฐกิจเป็นดัชนีชี้บอกระดับความสุขทางสังคมได้จริงหรือไม่ เนื่องจากดัชนีบอกทางสังคมและเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก Campbell เชื่อว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลขึ้นอยู่กับประสบการณ์ชีวิตของบุคคลเป็นเครื่องชี้บอกที่เหมาะสมเงื่อนไขต่าง ๆ ของชีวิตจะต้องอนุมานมาจากอิทธิพลของประสบการณ์ชีวิต Campbell ได้ระบุว่า

ถ้าให้ความสำคัญกับการอธิบายคุณภาพชีวิตโดยใช้ประสบการณ์ของประชากร ดังนั้นจึงต้องการรูปแบบการวัดที่แตกต่างไปจากการวัดที่เป็นสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ การวัดในที่นี้จึงต้องเป็นการวัดที่ได้รับอิทธิพลจากความรู้สึกส่วนตัว (subjective) โดยไม่เกี่ยวข้องกับดัชนีทางการเงิน เวลา หรือ ระยะทาง แต่จะต้องวัดถึงความรู้สึกที่ดีส่วนบุคคล ซึ่งการวัดที่ได้ระบุถึงดัชนีชี้บ่งที่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลจากความรู้สึกส่วนบุคคลเป็นจำนวนมากพอสมควรสามารถแบ่งออกเป็น 3 แนว ได้แก่ (สาริณี, 2540)

1. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกดี
2. การศึกษาถึงการมีสุขภาพจิตที่ดีโดยเน้นที่ประสบการณ์ในแง่มุมด้าน “อารมณ์”
3. การประเมินประสบการณ์การมีความสุขของประชากรจำนวนมาก

### 5.1 นิยามและขอบเขต

ความสุขเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) เปรียบเป็นการผสมผสานของอารมณ์ทางบวกซึ่งอารมณ์ทางบวกประกอบด้วย ความเบิกบานใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความกระตือรือร้น หรือ ความตื่นตัว ส่วนอารมณ์ทางลบกล่าวถึง ความโศกเศร้าเสียใจ และความพอใจในชีวิตโดยทั่วไป ได้แก่ การประเมินค่าส่วนบุคคลเกี่ยวกับรางวัลของชีวิต (Diener, 1984 อ้างถึงใน นงลักษณ์, 2551)

Diener และคณะ (1985) กับ Lyubomirsky และ Lepper (1999) กล่าวว่า ความสุขเชิงอัตวิสัยในระดับสูงนั้น ประกอบด้วยการรวมกันขององค์ประกอบเฉพาะ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความถี่และระดับของความรู้สึกทางบวก หรือ ความสุข (positive affect)
2. การไม่ปรากฏความรู้สึกทางลบ ความกังวล และความเก็บกด เช่น ความกดดัน หรือ ความวิตกกังวล (negative affect)
3. ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (life satisfaction) (พัชรี, 2551)

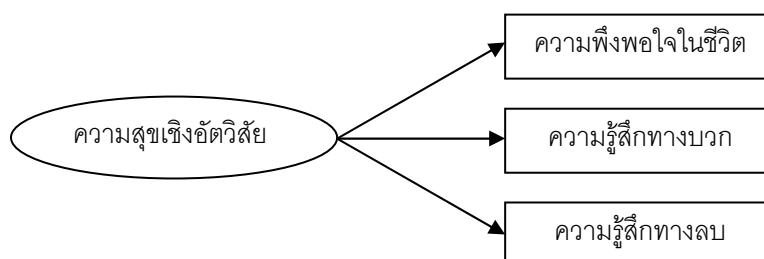
จากคำจำกัดความนี้ เห็นได้อย่างชัดเจนว่าการศึกษาส่วนใหญ่ของมาตรวัดที่เกี่ยวข้องกับความสุขเชิงอัตวิสัยจะมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่เป็นส่วนประกอบของการรู้คิด



Diener (2000) ได้ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจเชิงอัตวิสัย คือ การประเมินทั้งทางด้าน ปัญหาและด้านอารมณ์ของบุคคลเกี่ยวกับชีวิตของพวกเขา องค์ประกอบของความพึงพอใจเชิงอัตวิสัย ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) คือ ความพึงพอใจโดยรวมและความพึงพอใจในเรื่องที่สำคัญ เช่น เรื่องงาน
2. ความรู้สึกทางบวก (positive affect) คือ การประสบกับอารมณ์และความรู้สึกที่น่าพอใจ สบายใจ รื่นรมย์ เพลิดเพลิน
3. ความรู้สึกทางลบ (negative affect) คือ การประสบกับอารมณ์และความรู้สึกที่ไม่น่าพอใจ ไม่สบายใจ ไม่รื่นรมย์ ไม่เพลิดเพลิน เล็กน้อย

คำจำกัดความของความพึงพอใจเชิงอัตวิสัย เป็นกระบวนการรับรู้ทางจิตมากกว่าความเป็นจริงในชีวิตคน และความทุกข์แตกต่างกันไปตามการกำหนดเอาเองของแต่ละคน จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจเชิงอัตวิสัยนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งด้านอารมณ์และปัญญาอันได้แก่ อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ กับ ความพึงพอใจในชีวิต ดังโมเดลการวัด ดังภาพ 8



ภาพ 8 โมเดลการวัดความพึงพอใจเชิงอัตวิสัย

การวัดและประเมินความพึงพอใจเชิงอัตวิสัย โดยการวัดความพึงพอใจเชิงอัตวิสัยในงานวิจัยชิ้นนี้ ประกอบด้วยการวัด 2 มิติ คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) ใช้มาตรวัดความพึงพอใจในชีวิตที่ สารีณี วิเศษศรี (2540) เรียบเรียงและพัฒนาจากมาตรวัด The Satisfaction with Life Scale (SWLS) ตามแนวคิดของ Pavot และ Diener (1993) มี 5 ข้อกระทง เป็นมาตรวัดรวมการประมาณค่า 5 ระดับคะแนน 2) ความรู้สึกทางบวกและทางลบ โดยใช้มาตรวัดความรู้สึก

ทางบวกและลบที่สาริณี วิเศษศร (2540) เรียบเรียงและพัฒนาจากมาตรวัด The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) ตามแนวคิดของ Watson, Clark, และ Tellegen (1988) ซึ่งเป็นมาตรการประมาณค่ามีข้อกระทงจำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็นการประเมินคำคุณศัพท์ทางบวก 15 คำ และคำคุณศัพท์ทางลบอีก 15 คำ แต่ละคำจะเป็นคำคุณศัพท์ที่แสดงถึงอารมณ์ลักษณะต่าง ๆ คำทางบวก เช่น ภาคภูมิใจ กระตือรือร้น เป็นต้น คำคุณศัพท์ทางลบ เช่น อับอาย หวาดกลัว เป็นต้น มีช่วงการตอบจำนวน 5 ช่วง ตั้งแต่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

## 5.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความสุขเชิงอัตวิสัย

Pavot และ Diener (1993 อ้างถึงใน สาริณี, 2540) หมายถึง การประเมินชีวิตของบุคคลในทางที่ดี มีการระบุความพึงพอใจในชีวิต และความรู้สึกทางบวกและลบ ผู้ที่มีความรู้สึกเชิงอัตวิสัยจะมีคะแนนความพึงพอใจทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบ

Diener (2005) ได้กล่าวว่า ความสุขเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) คือ ผลจากการที่บุคคลประเมินตนเองในหลายเรื่องที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ เช่น ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสมรส หรือ ความพึงพอใจในรถยนต์ของเขาเอง เป็นต้น และยังรวมถึงการประเมินตนเองในเรื่องที่เป็นภาพรวม เช่น ความพึงพอใจในชีวิต หรือ ความพึงพอใจในตนเอง สิ่งที่พบเพิ่มเติม คือ การประเมินตนเองเป็นเรื่องที่ต้องคิดพิจารณาในเรื่องของความพึงพอใจอย่างละเอียด รอบคอบ หรือ หมายความว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ทั้งสภาวะทางด้านอารมณ์ (mood) และอารมณ์ (emotion) ดังนั้น มีองค์ประกอบหลักของความสุขเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) อย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) อารมณ์และสภาวะทางความรู้สึกที่น่าพอใจ 2) การขาดสภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกทางลบ และ 3) ความพึงพอใจในชีวิตเป็นภาพรวม ส่วนตัวแปรอื่น ๆ เช่น การมองโลกในแง่ดี (optimism) และความรู้สึกบรรลุในสิ่งที่ต้องการ (feeling of fulfillment) ก็เป็นส่วนหนึ่งของความสุขเชิงอัตวิสัย ซึ่งบางครั้งอาจจะแบ่งหลายองค์ประกอบ

ความสุขเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) ในความหมายของภาษาพูดบางครั้งจะเรียกว่า ความสุข (happiness) ซึ่งหมายถึง การประเมินเกี่ยวกับชีวิตของบุคคล เป็นการประเมิน

ทั้งทางด้านความรู้สึก (affective) และทางด้านปัญญา (cognitive) บุคคลจะมีประสบการณ์ของความสุขเชิงอัตวิสัยมากกว่าเมื่อพวกเขามีความสบายใจ พอใจ เพลิดเพลินในระดับสูง หรือในปริมาณมาก และมีความรู้สึกที่ไม่น่าพอใจ ไม่สบายใจ ไม่เพลิดเพลินใจในระดับต่ำ หรือ ในปริมาณน้อย ในความจริงนั้นความสุขเป็นเป้าหมายของบุคคลทุกคน และทุกบุคคลจะปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่ความสุข (Diener, 2000)

Moneta (2004) ได้สรุปรูปแบบของการจัดการกับประสบการณ์ของความเพลินที่เกิดขึ้นเชื่อมโยงไปยังความสุขเชิงอัตวิสัยของนักศึกษาสาขาวิชาดนตรี และความสัมพันธ์ระหว่างความเพลินกับความสุขไว้ว่า “ทฤษฎีความเพลินประกอบไปด้วยวิธีการสังเคราะห์ความชอบ และชีวิตที่ดี เพื่อทำให้เกิดความสุขเชิงอัตวิสัย สอดคล้องกับมุมมองในการสังเคราะห์ความชอบ ทฤษฎีความเพลินแสดงให้เห็นว่าความเพลินนั้นมีผลกระทบโดยตรงกับความสุขเชิงอัตวิสัย โดยการสร้างการรับรู้ถึงความสุขที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ส่วนความสอดคล้องในมุมมองของการสร้างชีวิตที่ดีนั้น ทฤษฎีความเพลินแสดงให้เห็นว่า ความเพลินนั้นมีความสำคัญอย่างเท่าเทียมกันกับผลที่เกิดขึ้นทางอ้อมกับความสุขเชิงอัตวิสัยโดยการสร้างแรงผลักดัน และการจัดการกับงานที่ยากมากขึ้น นอกจากนี้ทฤษฎีความเพลินยังแสดงให้เห็นว่าความถี่และความหนาแน่นของความเพลินที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันนั้นยังช่วยเพิ่มจำนวนประชากรที่มีความสุขที่ยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จากกรณีเจตนาที่มุ่งมั่น และการตอบสนองของความต้องการของพวกเขาที่เพิ่มขึ้นไปด้วย” ด้วยเหตุนี้จึงหวังว่าบุคคลที่ได้เรียนรู้ในมิติของความเพลินจะสามารถแสดงให้เห็นถึงความสุขเชิงอัตวิสัยที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย โดยคาดว่าความสัมพันธ์ที่แน่นอนระหว่างมิติของความเพลิน และมิติของอารมณ์ในส่วนที่เกิดจากความสุขเชิงอัตวิสัยนั้นจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของอารมณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อมีความเพลิน

จากงานวิจัยของ Fritz และ Avsec (2007) เรื่อง ประสบการณ์ในเรื่องของความเพลิน และความสุขเชิงอัตวิสัยของนักเรียนดนตรี โดยจุดประสงค์ของงานวิจัยฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อที่จะดูถึงความสัมพันธ์ของลักษณะการจัดการความเพลิน และความสุขเชิงอัตวิสัยที่เกิดขึ้นในนักเรียนวิชาดนตรี ซึ่งผลวิจัยยืนยันให้เห็นว่าการเกิดความเพลินนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สามารถคาดเดาความสุขเชิงอัตวิสัยที่อาจจะเกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์

ทางอารมณ์ พบว่า วามีหลายแง่มุมในเรื่องของความเพลินที่มีค่าเกี่ยวข้องกันในเชิงบวก กับ ความสุขเชิงอัตวิสัย คือ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ความสมดุลของทักษะ สมมติในการทำงาน และการเคลื่อนไหวของประสบการณ์ ล้วนแต่เป็นผลดีที่เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถคาดเดา เราสรุปได้ว่าการมีประสบการณ์ในเรื่องของความเพลินมีความเชื่อมโยงกับเรื่องของอารมณ์มากกว่าทาง ความคิดของความสุขเชิงอัตวิสัยซึ่งก็ไม่ได้เป็นเรื่องที่น่าแปลกอะไรเลย เพราะความเพลินเป็นเรื่อง ที่เกี่ยวกับประสบการณ์ทางด้านอารมณ์ล้วน ๆ

จากลักษณะเฉพาะของความเพลิน ความสามารถในการจัดการความสมดุลของอารมณ์ เป็นลักษณะหนึ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับความสุขเชิงอัตวิสัยมากที่สุด ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่ น่าแปลกใจเลย เนื่องจากลักษณะนี้เป็นจุดศูนย์กลางของความเพลิน การที่เรามีความรู้สึก หรือ สามารถสัมผัสได้ว่าเรามีความสามารถที่จะจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่ค่อนข้างจะยากนั้นจะสร้าง ความสุขเชิงอัตวิสัยให้กับเราได้ดี ซึ่งแนวคิดนี้เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นมานานแล้วในทฤษฎีการตัดสินใจ ด้วยตนเอง ความรู้สึกที่สามารถทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญทางจิตวิทยา (Deci & Ryan, 2000 อ้างถึงใน Fritz & Avsec, 2007) หมายความว่า ความพึงพอใจของพวกเขา จะเป็นตัวสร้างความสุขเชิงอัตวิสัย (Reis, Sheldon, Gable, Roscoe, & Ryan, 2000 อ้างถึงใน Fritz & Avsec, 2007) หรือ ในกรณีตรงกันข้ามนี้ไม่มี ความพอใจก็จะเป็นตัวการทำให้เกิด ความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต (Baumeister & Leary, 1995 อ้างถึงใน Fritz & Avsec, 2007) นอกจากนี้ระดับของความสามารถในการจัดการกับทักษะต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความสามารถในการสร้างความสุขเชิงอัตวิสัยได้ หรือ ความสามารถในการทำงานตาม ความต้องการรางวัลตอบแทนให้กับตนเอง จากการศึกษาของ Kowal กับ Fortier (1999 อ้างถึงใน Fritz & Avsec, 2007) พบว่า การรับรู้ในเรื่องของการควบคุมตนเอง ความสามารถในการจัดการ ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเพลินในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ O'Neil และ McPherson (2002 อ้างถึงใน Fritz & Avsec, 2007) ที่กล่าวว่า นักเรียนที่มีความสามารถในการจัดการอะไรต่าง ๆ ต่ำล้วนแสดงออกให้เห็นว่า พวกเขาประสบกับความเพลินน้อยเช่นกัน

มิติที่สองของความเพลินที่มีความเชื่อมโยงกับเครื่องมือวัดความสุขเชิงอัตวิสัย คือ การมี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ความเพลินไม่สามารถเกิดขึ้นได้ทันทีทันใด ถ้าไม่มีความอยากที่จะประสบ

ความสำเร็จ หรือ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนรออยู่ที่จุดหมายปลายทาง คนที่มีความคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาควรทำ และสิ่งที่พวกเขาควรจะได้รับนั้น ในแต่ละกิจกรรมที่แสดงออกไปพวกเขาจะสามารถแสดงให้เห็นถึงความสุขที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก (Fritz & Avsec, 2007)

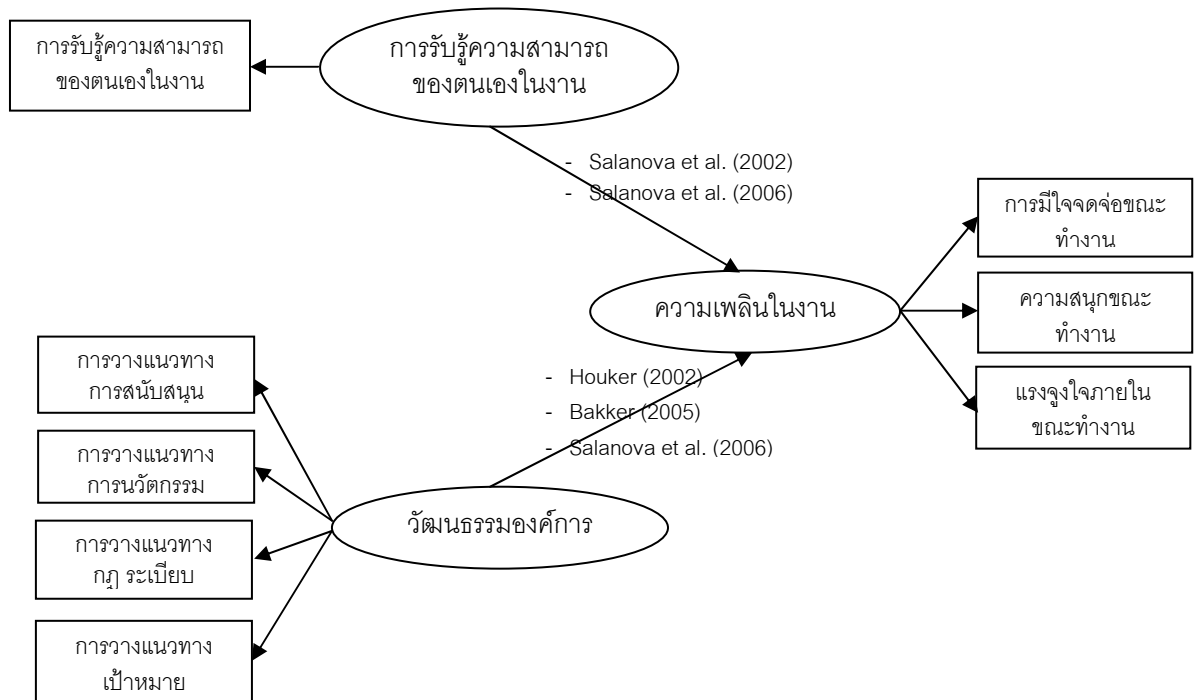
เมื่อเทียบสัดส่วนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นสามารถตัดสินได้จากลักษณะของความเพลินที่เกิดจากอารมณ์เปรียบเทียบกับลักษณะของความสุขเชิงอัตวิสัย ดังนั้น การแสดงออกถึงอารมณ์ในเชิงบวก และการหายไปของอารมณ์ในเชิงลบนั้นสามารถคาดเดาได้จากลักษณะของความเพลินมากกว่าการใช้ความคิดมาเป็นตัวตัดสินว่าพวกเขาเหล่านั้นมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมากน้อยเพียงใด ซึ่งก็ไม่ใช่เรื่องที่น่าแปลกอะไรเนื่องจากความเพลินได้ทำให้เราเห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ในเชิงบวกและสถานะของความเพลินที่เหนือกว่า (Fritz & Avsec, 2007)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ความเพลินในงานส่งผลต่อความสุขเชิงอัตวิสัย

## สรุปการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาตัวแปรจำนวน 5 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน วัฒนธรรมองค์การ ความเพลินในงาน ความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า

1) การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานและวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงกับความเพลินในงาน โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเพลินในงาน ดังภาพ 9

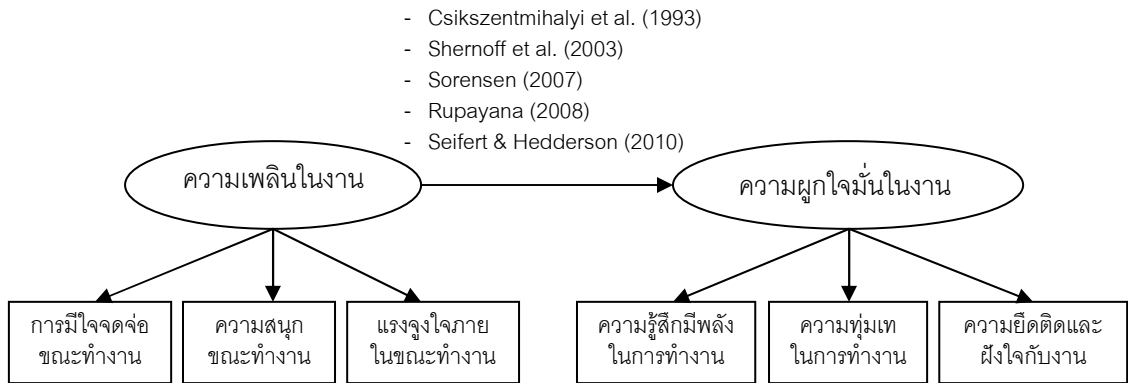


ภาพ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน วัฒนธรรมองค์การ และความเพลินในงาน

ที่มา: Salavano (2006)

2) ความเพลินในงาน มีอิทธิพลทางตรงกับความผูกใจมั่นในงาน โดยความเพลิน

ในงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน ดังภาพ 10

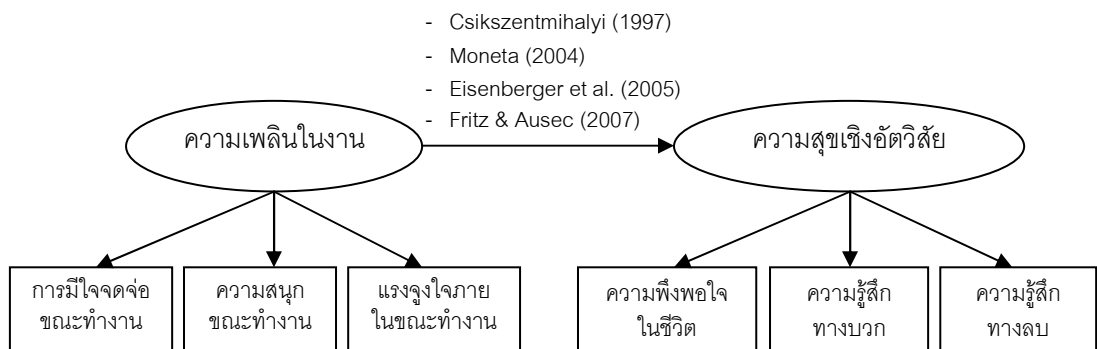


ภาพ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างความเพลินในงานกับความผูกใจมั่นในงาน

ที่มา: Rupayana (2008)

3) ความเพลินในงาน มีอิทธิพลทางตรงกับความสุขเชิงอัตวิสัย โดยความเพลินในงานมี

ความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความสุขเชิงอัตวิสัย ดังภาพ 11

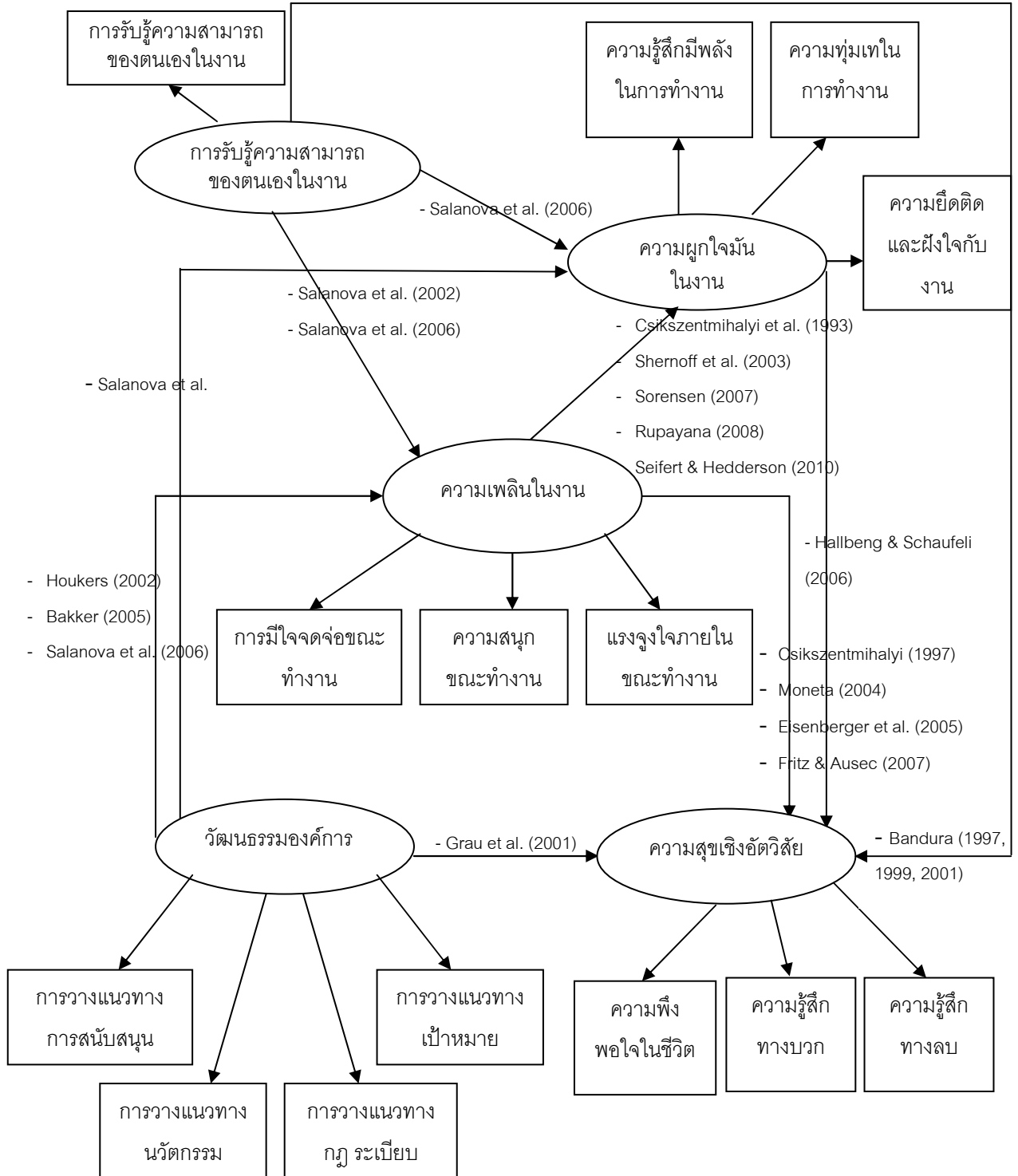


ภาพ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างความเพลินในงานกับความสุขเชิงอัตวิสัย

ที่มา: Fritz และ Avsec (2007)

จาก ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 5 ดังที่สรุปข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสัมพันธ์

เชิงสาเหตุและผลของความเพลินได้ดังภาพ 12



ภาพ 12 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ในงาน วัฒนธรรมองค์การ ความเพลินในงาน ความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย



ตามภาพอาจกล่าวได้ว่า เป็นภาพแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของ ความเพลลนในงาน โดยม่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ ม่ความผูกใจม่ันในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัยเป็นผลของความเพลลนในงาน หรือ อาจกล่าวได้ว่า ความเพลลนในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (mediator) ระหว่างการรับรู้ ความสามารถของตนเองในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ กับ ความผูกใจม่ันในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย ความแตกต่างของงานวิจัยครั้งนี้กับงานวิจัยในอดีตเกี่ยวกับความเพลลนในงานอยู่ม่มีการนำตัวแปรความเพลลนในงานม่ศึกษาเชิงสาเหตุและผลมาต่ีษารวมกันในโมเดล

### **กรอบแนวคิดในการวิจัย**

จากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่แสดงในภาพ 12 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพ 13

ภาพ 13 โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์การ ต่อความผูกพันในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

## สมมติฐาน

- สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความเพลินในงาน
- สมมติฐานที่ 2 ความเพลินในงานมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกพันในงานและความสุขเชิงอัตวิสัย
- สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกพันในงานและความสุขเชิงอัตวิสัย
- สมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกพันในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย
- สมมติฐานที่ 5 ความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์การ ต่อความผูกพันในงานและความสุขเชิงอัตวิสัย

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความเพลินในงาน (flow at work) หมายถึง ประสบการณ์ทางบวกขั้นสูงสุดในการทำงานในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) การมีใจจดจ่อกับงาน (absorption) 2) ความสนุกขณะทำงาน (work enjoyment) 3) แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (intrinsic work motivation) (Bakker, 2008)

ความเพลินในงาน ในการวิจัยชิ้นนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดที่เรียบเรียงและพัฒนาจากแนวคิดของมาตรวัด Work-Related Flow (WOLF) โดย Bakker (2005) โดยมาตรวัดความเพลินในงาน แบ่งองค์ประกอบการวัดออกเป็น 3 มิติ มีข้อคำถามรวม 13 ข้อกระทง

2. การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน(work self-efficacy) หมายถึง การรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมีความเชื่อว่าสิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก ขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้น นั่นคือ ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าตนเองสามารถอย่างไร ก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่มีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถสูงจะมีความอดทนอดสูสาเห ไม่ท้อถอยและจะประสบความสำเร็จได้ดีกว่าคนที่เชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถ (Bandura, 1997)

การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน วัดค่าโดยใช้มาตรวัดการรับรู้ประสิทธิภาพของตนเองที่ พัฒน์ชญา งามดีเลิศ (2550) เรียบเรียงและพัฒนาจากมาตรวัด The Generalized Self-Efficacy Scale ตามแนวคิดของ Jerusalem และ Schwarzer (1993) มี 16 ข้อ ข้อกระทงทางบวก 9 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 7 ข้อ

3. วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน การวางแนวทางนวัตกรรม การวางแนวทางกฎ ระเบียบ และการวางแนวทางเป้าหมาย

วัฒนธรรมองค์การ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดที่เรียบเรียงและพัฒนาจากแนวคิดของมาตรวัด The FOCUS Organizational Culture Questionnaire โดย Gonzalez-Roma, Lloret และ Peiro (1995) มีข้อคำถามรวม 21 ข้อกระทง

4. ความผูกใจมั่นในงาน (work engagement) หมายถึง บุคคลที่มีความผูกใจมั่นในงาน จะมีความตั้งใจ มีใจจดจ่ออยู่กับงาน มีชีวิตเพื่องาน พอใจในงานที่ทำอยู่ และทุ่มเทให้กับงาน (Ivancevich & Matteson, 1990) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความรู้สึกมีพลังใน

การทำงาน (vigor) 2) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) 3) ความยึดติดและฝังใจกับงาน (absorption) (Schaufeli, 2002)

ความผูกใจมั่นในงาน วัดจากมาตรวัดความผูกใจมั่นในงานของ นฤมล ศิริโชติ (2552) เรียบเรียงและพัฒนาจากมาตรวัด The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ตามแนวคิดของ Schaufeil และ Bakker (2003) ประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมด 17 ข้อ

5. ความสุขเชิงอัตวิสัย (subjective well – being) หมายถึง การประเมินชีวิตของบุคคล ในทางที่ดี มีการระบุความพึงพอใจในชีวิต และความรู้สึกทางบวกและลบ ผู้ที่มีความรู้สึกเชิงอัตวิสัยจะมีคะแนนความพึงพอใจในชีวิต และมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบ (สาริณี, 2540)

ความสุขเชิงอัตวิสัย ในงานวิจัยชิ้นนี้ ประกอบด้วยการวัด 2 มิติ คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต โดยใช้มาตรวัดความพึงพอใจในชีวิตที่ สาริณี วิเศษศร (2540) เรียบเรียงและพัฒนาจากมาตรวัด The Satisfaction with Life Scale (SWLS) ตามแนวคิดของ Pavot และ Diener (1993) มี 5 ข้อกระทง 2) ความรู้สึกทางบวกและทางลบ โดยใช้มาตรวัดความรู้สึกทางบวกและลบที่ สาริณี วิเศษศร (2540) เรียบเรียงและพัฒนาจากมาตรวัด The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) ตามแนวคิดของ Watson, Clark, และ Tellegen (1988) ซึ่งเป็นมาตรการประมาณค่ามีข้อกระทงจำนวน 30 ข้อ

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝงและตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

1. ตัวแปรภายนอกแฝงจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่
  - 1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน
  - 1.2 วัฒนธรรมองค์การ
    - 1.2.1 การวางแนวทางการสนับสนุน

- 1.2.2 การวางแนวทางนวัตกรรม
- 1.2.3 การวางแนวทางกฎระเบียบ
- 1.2.4 การวางแนวทางเป้าหมาย

2. ตัวแปรภายในจำนวน 3 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรส่งผ่าน 1 ตัวแปร และตัวแปรตาม 2 ตัวแปร

ตัวแปรส่งผ่านได้แก่

- 2.1 ความเพลินในงาน
  - 2.1.1 การมีใจจดจ่อขณะทำงาน
  - 2.1.2 ความสนุกขณะทำงาน
  - 2.1.3 แรงจูงใจภายในขณะทำงาน

ตัวแปรตามจำนวน 2 ตัว ได้แก่

- 2.2 ความผูกใจมั่นในงาน
  - 2.2.1 ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน
  - 2.2.2 ความทุ่มเทในการทำงาน
  - 2.2.3 ความยึดติดและฝังใจกับงาน
- 2.3 ความสุขเชิงอัตวิสัย
  - 2.3.1 ความพึงพอใจในชีวิต
  - 2.3.2 ความรู้สึกทางบวก
  - 2.3.3 ความรู้สึกทางลบ

## ขอบเขตของการวิจัย

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชาย และเพศหญิง จำนวนทั้งสิ้น 540 คน

เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง อาศัยแนวคิดของ Hair และคณะ (2006) ซึ่งเสนอว่า การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ลิสเรลไม่มีกฎตายตัว และสามารถอาศัยเกณฑ์หลายเกณฑ์ในการพิจารณาเกณฑ์หนึ่งที่ใช้การพิจารณา คือ ขนาดของโมเดล ซึ่งโดยทั่วไปมักใช้ผู้ตอบ 10-20 คน ต่อพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 1 ตัว เนื่องจากโมเดลในการวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 36 ตัว ในที่นี้ผู้วิจัยใช้อัตราส่วน 1 ต่อ 15 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงเป็น 540 คน แต่เพื่อป้องกันการไม่ตอบกลับ หรือ ได้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 600 ชุด

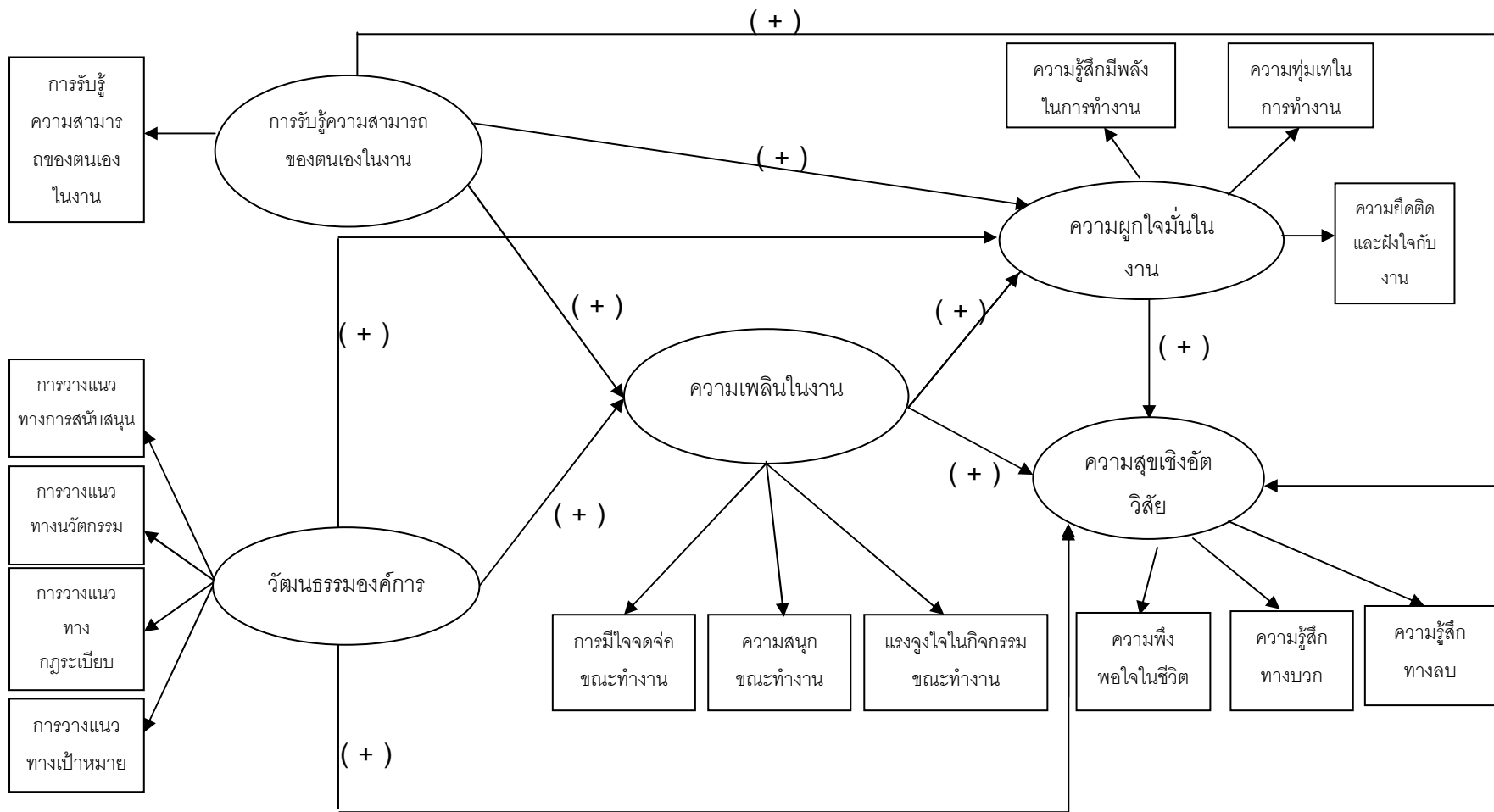
การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) โดยเลือกบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ก่อนดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยทำหนังสือ/จดหมายขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหัวหน้าฝ่ายบุคคล/ เจ้าของบริษัทเอกชนที่เข้าไปทำการเก็บข้อมูล โดยแจ้งชื่อโครงการวิจัย และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมทั้ง ระยะเวลาของการดำเนินการเข้าเก็บข้อมูลให้ทราบล่วงหน้าก่อนเข้าทำการเก็บข้อมูล นอกจากนี้ ยังแจ้งให้ประชากร/ตัวอย่างที่ศึกษาทราบว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับไม่นำไปเปิดเผย ตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ได้ และมีสิทธิ์ที่จะทราบผลของการวิจัยหลังจากการวิจัยสิ้นสุดลง

## ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ คือ ความเข้าใจถึงความสำคัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อความเพลินในงาน เมื่อพิจารณาในมิติของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์การ ผลของความเพลินในงานในมิติของความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย รวมทั้งการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความสุขเชิงอัตวิสัย ที่มีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. ประโยชน์ต่อองค์การ คือ องค์การเอกชนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการประยุกต์และกำหนดแนวทางในการสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดความเพลินในงาน และผลการรับรู้ดังกล่าวมีผลต่อความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย อันจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพดีขึ้น





ภาพ 13 โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของความเพลินในงาน

## บทที่ 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และ วัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและเพศหญิง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร 10 บริษัท จำนวนทั้งสิ้น 540 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 มาตรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน ส่วนที่ 3 มาตรการวัฒนธรรมองค์การ ส่วนที่ 4 มาตรการความเพลินในงาน ส่วนที่ 5 มาตรการความผูกพันในงาน และส่วนที่ 6 มาตรการความสุขเชิงอัตวิสัย แต่ละส่วนมีสาระในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

#### 1. แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และตำแหน่งงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น และให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

## 2. มาตรการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน

2.1 ผู้วิจัยใช้มาตรการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานที่ พัฒน์ชญา งามดีเลิศ (2550) เรียบเรียงและพัฒนาจากมาตรวัด The Generalized Self-Efficacy Scale ตามแนวคิดของ Jerusalem และ Schwarzer (1993) มี 16 ข้อ ข้อกระทงทางบวก 9 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 7 ข้อ เป็นมาตรวัดรวมการประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตาราง 1

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน

ระดับความเห็น	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

2.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ของมาตรวัด โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นผู้ตรวจสอบ โดยพิจารณาความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของข้อกระทง และพิจารณาว่าข้อกระทงแต่ละข้อมีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานหรือไม่

2.3 ผู้วิจัยนำมาตรที่ผ่านการทดสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 60 คน และนำคะแนนรวมที่ได้มาวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ (กลุ่มที่มีคะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 จัดเป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่มีคะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นไทล์ที่ 27 จัดเป็นกลุ่มต่ำ) ด้วยการทดสอบค่าที เพื่อเปรียบเทียบ

คะแนนเฉลี่ยรายข้อของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และคัดเลือกไว้เฉพาะข้อที่แตกต่าง ซึ่งผลการทดสอบค่าที่พบว่ามาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน (กลุ่มสูง 16 คน และกลุ่มต่ำ 16 คน) ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 15 ข้อ

2.4 นำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าที่แล้วมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (corrected item-total correlation: CITC) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 [ $r(58) \approx .214$ ,  $\alpha = .05$  (หนึ่งหาง)] โดยผู้วิจัยจะตัดหรือปรับข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมในข้ออื่น ๆ ในมาตรวัดต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติออก ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด พบว่ามาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานผ่านการวิเคราะห์ทั้ง 15 ข้อ

2.5 หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .82

ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ และ ความเที่ยงของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน แสดงไว้ในภาคผนวก ค

2.6 ตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝง ของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ เนื่องจากตัวแปรแฝงนี้มีตัวแปรสังเกตได้เพียงตัวเดียว ผู้วิจัยจึงกำหนดน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ให้มีค่าเท่ากับรากที่ 2 ค่าความเที่ยง เพื่อให้ได้ผลการวัดของตัวแปรแฝงนี้ (Hair et al., 1998 อ้างถึงใน นงลักษณ์, 2542)

### 3. มาตรการวัดวัฒนธรรมองค์การ

3.1 ผู้วิจัยใช้มาตรการวัดวัฒนธรรมองค์การที่พัฒนาและปรับปรุงจากมาตรการวัด The FOCUS Organizational Culture Questionnaire ของ Gonzalez-Roma, Lloret และ Peiro (1995) โดยมาตรการแบ่งองค์ประกอบการวัดออกเป็น 4 มิติ ประกอบไปด้วย 1) การวางแนวทางการสนับสนุน (support orientation) 2) การวางแนวทางนวัตกรรม (innovation orientation) 3) การวางแนวทางกฎระเบียบ (rules orientation) 4) การวางแนวทางเป้าหมาย (goal orientation) โดยมาตรานี้จากเดิมมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ (การวางแนวทางการสนับสนุน 4 ข้อ การวางแนวทางนวัตกรรม 6 ข้อ การวางแนวทางกฎระเบียบ 3 ข้อ และการวางแนวทางเป้าหมาย 6 ข้อ) พัฒนาเป็น 29 ข้อ (การวางแนวทางการสนับสนุน 6 ข้อ การวางแนวทางนวัตกรรม 8 ข้อ การวางแนวทางกฎระเบียบ 5 ข้อ และการวางแนวทางเป้าหมาย 8 ข้อ) เป็นมาตรการรวมการประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตาราง 2

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรการวัดวัฒนธรรมองค์การ

ระดับความเห็น	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

3.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ของมาตรการ โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นผู้ตรวจสอบ โดยพิจารณาความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของข้อกระทงและพิจารณาว่าข้อกระทงแต่ละข้อมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การหรือไม่

3.3 ผู้วิจัยนำมาตรที่ผ่านการทดสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 60 คน และนำคะแนนรวมที่ได้มาวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ (กลุ่มที่มีคะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 จัดเป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่มีคะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นไทล์ที่ 27 จัดเป็นกลุ่มต่ำ) ด้วยการทดสอบค่าที เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และคัดเลือกไว้เฉพาะข้อที่แตกต่าง ซึ่งผลการทดสอบค่าทีพบว่า มาตรการวัดวัฒนธรรมองค์การด้านการวางแผนทางการสนับสนุน (กลุ่มสูง 20 คน และกลุ่มต่ำ 20 คน) ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 8 ข้อ ด้านการวางแผนทางนวัตกรรม (กลุ่มสูง 18 คน และกลุ่มต่ำ 22 คน) ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 8 ข้อ ด้านการวางแผนทางกฎระเบียบ (กลุ่มสูง 18 คน และกลุ่มต่ำ 22 คน) ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 5 ข้อ และด้านการวางแผนเป้าหมาย (กลุ่มสูง 18 คน และกลุ่มต่ำ 16 คน) ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 7 ข้อ

3.4 นำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าทีแล้วมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (corrected item-total correlation: CITC) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 [ $r(58) \approx .214$ ,  $\alpha = .05$  (หนึ่งหาง)] โดยผู้วิจัยจะตัดหรือปรับข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมในข้ออื่น ๆ ในมาตรที่ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติออก ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด พบว่า มาตรการวัดวัฒนธรรมองค์การด้านการวางแผนทางการสนับสนุน ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 8 ข้อ ด้านการวางแผนทางนวัตกรรม ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 6 ข้อ ด้านการวางแผนทางกฎระเบียบ ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 5 ข้อ และด้านการวางแผนเป้าหมาย ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 6 ข้อ รวมผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 25 ข้อ

3.5 หาค่าความเที่ยง (reliability) ของข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า มาตรการวัดวัฒนธรรม

องค์การด้านการวางแผนทางการสนับสนุนมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .88 ด้านการวางแผนทางนวัตกรรมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .88 ด้านการวางแผนทางกฎระเบียบมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .81 ด้านการวางแผนทางเป้าหมายมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .82 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาครวมของมาตรวัดวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ .92

ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ และความเที่ยงของวัฒนธรรมองค์การแสดงไว้ในภาคผนวก ค

3.6 การตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุของความเพลินในงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 540 คน ในการทดสอบใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

#### **ผลการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ**

ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ (CULT) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การวางแผนทางการสนับสนุน (SUP) การวางแผนทางนวัตกรรม (INN) การวางแผนทางกฎระเบียบ (RUL) และการวางแผนทางเป้าหมาย (GOA) การตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .50 ถึง .72 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่ามีค่า  $\chi^2 = 911.68$ ,  $df = 6$ ,  $p = .000$ ,  $KMO = .789$  แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ห่องค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของโมเดลวัฒนธรรมองค์การ พบว่า โมเดลวัฒนธรรมองค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกัน คือ ค่า  $p$

มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ( $\alpha = .05, p = .115$ ) ค่า GFI = 1.000, AGFI = 0.998 มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่า RMSEA = 0.052, RMR = 0.000 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสิ้น ค่า ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การวางแนวทางเป้าหมาย (GOA) ( $b = 0.577$ ) โดยมีความผันแปรร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานเอกชน ร้อยละ 68

สำหรับสมการที่ใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์การ ได้ผลดังนี้

$$\text{CULT} = 0.710^{**}(\text{SUP}) + 0.714^{**}(\text{INN}) + 0.726^{**}(\text{RUL}) + 0.826^{**}(\text{GOA})$$

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร การตรวจสอบความตรงของโมเดล และโมเดลการวัด แสดงค่าดังตาราง 3 ตาราง 4 และภาพ 14 ตามลำดับ

ตาราง 3  
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ (N=540)

ตัวแปร	M	SD	สหสัมพันธ์			
			SUP	INN	RUL	GOA
SUP	3.66	0.63	1.00			
INN	3.83	0.72	.51**	1.00		
RUL	3.90	0.70	.50**	.54**	1.00	
GOA	3.91	0.70	.60**	.58**	.72**	1.00

Bartlett's test of sphericity มีค่า  $\chi^2 = 911.68, df = 6, p = .000, KMO = .789$

หมายเหตุ: \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง.

SUP คือ การวางแนวทางการสนับสนุน, INN คือ การวางแนวทางนวัตกรรม

RUL คือ การวางแนวทางกฎระเบียบ, GOA คือ การวางแนวทางเป้าหมาย



ตาราง 4

ผลการตรวจสอบความตรงด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ (N=540)  
เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ

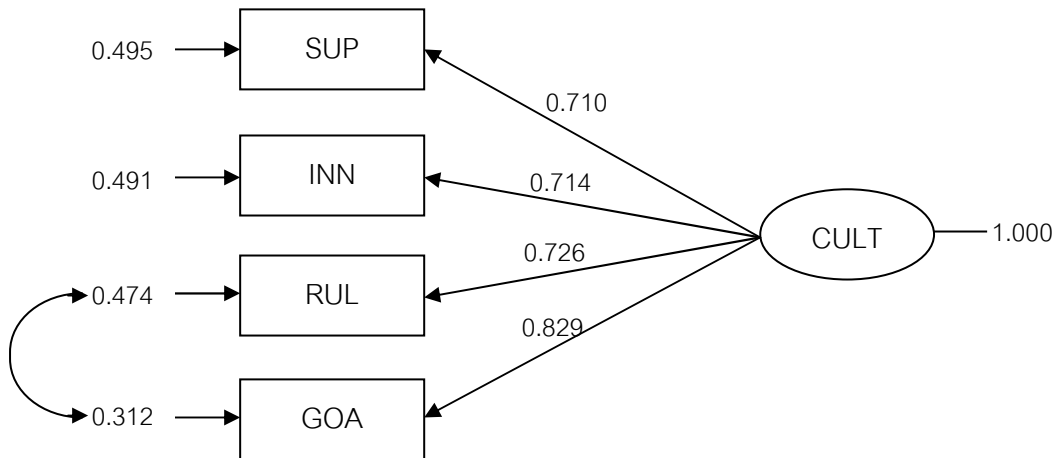
ตัวแปร					$R^2$	องค์ประกอบ
	สปส.	SE	t	Std. coeff.		
SUP	0.710	0.027	16.816**	0.710	0.505	0.447
INN	0.714	0.030	16.895**	0.714	0.509	0.514
RUL	0.726	0.032	16.120**	0.726	0.526	0.510
GOA	0.826	0.030	19.542**	0.826	0.688	0.577

$\chi^2 = 2.484, df = 1, p = .115, RMSEA = 0.052, GFI = 1.000$

หมายเหตุ: \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง.

SUP คือ การวางแนวทางการสนับสนุน, INN คือ การวางแนวทางนวัตกรรม

RUL คือ การวางแนวทางกฎ ระเบียบ, GOA คือ การวางแนวทางเป้าหมาย



$\chi^2 = 2.484, df = 1, P\text{-value} = .115, RMSEA = 0.052$

ภาพ 14 โมเดลการวัดองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ

#### 4. มาตรการวัดความเพลินในงาน

4.1 ผู้วิจัยใช้มาตรการวัดความเพลินในงานที่พัฒนาและปรับปรุงมาจากมาตรการวัด Work - Related Flow (WOLF) ของ Bakker (2005) โดยมาตรการวัดความเพลินในงาน แบ่งองค์ประกอบ การวัดออกเป็น 3 มิติ ประกอบไปด้วย 1) การมีใจจดจ่อขณะทำงาน (absorption) 2) ความสนุกขณะทำงาน (work enjoyment) 3) แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (intrinsic work motivation) โดยแบบสอบถามนี้จากเดิมมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 13 ข้อ (การมีใจจดจ่อขณะทำงาน 4 ข้อ ความสนุกขณะทำงาน 4 ข้อ และแรงจูงใจภายในขณะทำงาน 5 ข้อ) พัฒนามาเป็น 19 ข้อ (การมีใจจดจ่อขณะทำงาน 6 ข้อ ความสนุกขณะทำงาน 6 ข้อ และแรงจูงใจภายในขณะทำงาน 7 ข้อ) เป็นมาตรการรวมการประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย พอ ๆ กัน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตาราง 5

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรการวัดความเพลินในงาน

ระดับความเห็น	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

4.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ของมาตรการวัด โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นผู้ตรวจสอบ โดยพิจารณาความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของ ข้อกระทงและพิจารณาว่าข้อกระทงแต่ละข้อมีความเกี่ยวข้องกับความเพลินในงานหรือไม่

4.3 ผู้วิจัยนำมาตราที่ผ่านการทดสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน ไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 60 คน และนำคะแนนรวมที่ได้มาวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ (กลุ่มที่มีคะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 จัดเป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่มีคะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 จัดเป็นกลุ่มต่ำ) ด้วยการทดสอบค่าที เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และคัดเลือกไว้เฉพาะข้อที่แตกต่าง ซึ่งผลการทดสอบค่าทีพบว่า มาตรฐานความเพลินในงานด้านการมีใจจดจ่อขณะทำงาน (กลุ่มสูง 18 คน และกลุ่มต่ำ 19 คน) ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 6 ข้อ ด้านความสนุกขณะทำงาน (กลุ่มสูง 22 คน และกลุ่มต่ำ 18 คน) ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 6 ข้อ และด้านแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (กลุ่มสูง 23 คน และกลุ่มต่ำ 20 คน) ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 7 ข้อ

4.4 นำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าทีแล้วมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (corrected item-total correlation: CITC) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 [ $r(58) \approx .214, \alpha = .05$  (หนึ่งหาง)] โดยผู้วิจัยจะตัดหรือปรับข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมในข้ออื่น ๆ ในมาตรที่ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติออก ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด พบว่า มาตรฐานความเพลินในงานด้านการมีใจจดจ่อขณะทำงานผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 4 ข้อ ด้านความสนุกขณะทำงานผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 4 ข้อ และด้านแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงานผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 5 ข้อ รวมผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 13 ข้อ

4.5 หาค่าความเที่ยง (reliability) ของข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า มาตรฐานความเพลินในงานด้านการมีใจจดจ่อขณะทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .72 ด้านความสนุกขณะทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .93 ด้านแรงจูงใจภายใน

ในขณะที่ทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .78 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาครวมของมาตรวัดความเพลินในงานเท่ากับ .88

ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ และความเที่ยงของความเพลินในงาน แสดงไว้ในภาคผนวก ค

4.6 การตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุของความเพลินในงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 540 คน ในการทดสอบใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

#### ผลการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝงความเพลินในงาน

ตัวแปรแฝงความเพลินในงาน (FLOW) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ การมีใจจดจ่อขณะทำงาน (ABS) ความสนุกขณะทำงาน (ENJ) และแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (INT) การตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .62 ถึง .76 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่า มีค่า  $\chi^2 = 799.38$ ,  $df = 3$ ,  $p = .000$ ,  $KMO = .714$  แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของโมเดลความเพลินในงาน พบว่า โมเดลความเพลินในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกัน คือ ค่า  $p$  มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ( $\alpha = .05$ ,  $p = .987$ ) ค่า  $GFI = 1.000$ ,  $AGFI = 1.000$  มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่า  $RMSEA = 0.000$ ,  $RMR = 0.000$  มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสามค่า ซึ่ง

ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ แรงจูงใจภายในขณะทำงาน (INT)

( $b = 0.880$ ) โดยมีความผันแปรร่วมกับความเพลลนในงานของพนักงานเอกชน ร้อยละ 78

สำหรับสมการที่ใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความเพลลนในงาน ได้ผลดังนี้

$$\text{FLOW} = 0.716^{**}(\text{ABS}) + 0.865^{**}(\text{ENJ}) + 0.880^{**}(\text{INT})$$

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร การตรวจสอบความตรงของโมเดล และโมเดลการวัด แสดงค่าดังตาราง 6 ตาราง 7 และภาพ 15 ตามลำดับ

ตาราง 6  
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดองค์ประกอบความเพลลนในงาน ( $N=540$ )

ตัวแปร	M	SD	สหสัมพันธ์		
			ABS	ENJ	INT
ABS	4.06	0.62	1.00		
ENJ	3.83	0.72	.62 <sup>**</sup>	1.00	
INT	3.64	0.75	.63 <sup>**</sup>	.76 <sup>**</sup>	1.00

Bartlett's test of sphericity มีค่า  $\chi^2 = 799.38$ ,  $df = 3$ ,  $p = .000$ ,  $KMO = .714$

หมายเหตุ: <sup>\*\*</sup> $p < .01$ , หนึ่งหาง.

ABS คือ การมีใจจดจ่อขณะทำงาน, ENJ คือ ความสนุกขณะทำงาน

INT คือ แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน

ตาราง 7

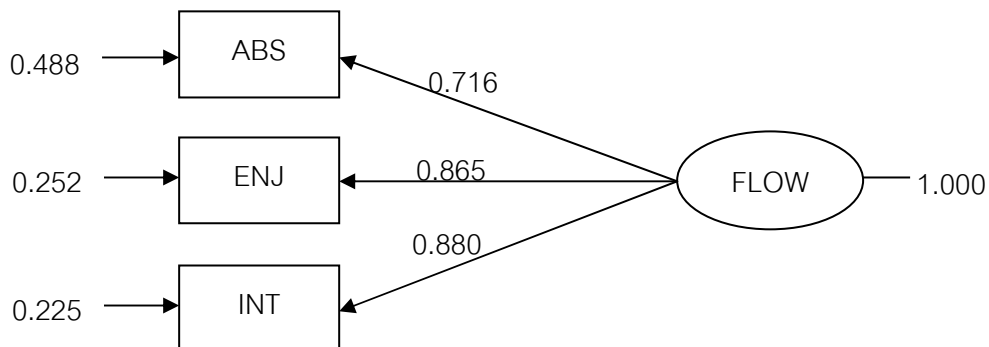
ตัวแปร	ผลการตรวจหาความตรงตามการวิเคราะห์องค์ประกอบความเพลินในงาน (N=540) เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				R <sup>2</sup>	องค์ประกอบ เมทริกซ์ สปส. คะแนน
	สปส.	SE	t	Std. coeff.		
ABS	0.716	0.021	9.238**	0.716	.512	0.441
ENJ	0.865	0.077	18.302**	0.865	.748	0.624
INT	0.880	0.082	18.394**	0.880	.775	0.661

$\chi^2 = 0.000, df = 1, p = .987, RMSEA = 0.000, GFI = 1.000$

หมายเหตุ: \*\*p < .01, หนึ่งหาง.

ABS คือ การมีใจจดจ่อขณะทำงาน, ENJ คือ ความสนุกขณะทำงาน

INT คือ แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน



$\chi^2 = 0.000, df = 1, P\text{-value} = .987, RMSEA = 0.000$

ภาพ 15 โมเดลการวัดองค์ประกอบความเพลินในงาน

## 5. มาตรการวัดความผูกใจมั่นในงาน

5.1 ผู้วิจัยใช้มาตรการวัดความผูกใจมั่นในงานที่ นฤมล ศิริโชติ (2552) เรียบเรียงและพัฒนา จากมาตรวัด The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ตามแนวคิดของ Schaufeil และ Bakker (2003) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (vigor) 2) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) 3) ความยึดติดและฝังใจกับงาน (absorption) ข้อกระทงทั้งหมด 17 ข้อ ข้อกระทงทางบวก 12 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 5 ข้อ เป็นมาตรวัดรวม การประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย พอ ๆ กัน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตาราง 8

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรการวัดความผูกใจมั่นในงาน

ระดับความเห็น	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

5.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ของมาตรวัด โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นผู้ตรวจสอบ โดยพิจารณาความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของ ข้อกระทง และพิจารณาว่าข้อกระทงแต่ละข้อมีความเกี่ยวข้องกับความผูกใจมั่นในงานหรือไม่

5.3 ผู้วิจัยนำมาตรที่ผ่านการทดสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน ไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างจริง จำนวน 60 คน และนำคะแนนรวมที่ได้มาวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ (กลุ่มที่มีคะแนน รวมสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 จัดเป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่มีคะแนนรวมต่ำกว่า

หรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นต์ที่ 27 จัดเป็นกลุ่มต่ำ) ด้วยการทดสอบค่าที่ เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และคัดเลือกไว้เฉพาะข้อที่แตกต่าง ซึ่งผลการทดสอบค่าที่พบว่ามาตรวัดความผูกใจมั่นในงานด้านความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (กลุ่มสูง 20 คน และกลุ่มต่ำ 20 คน) ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 6 ข้อ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน(กลุ่มสูง 21 คน และกลุ่มต่ำ 17 คน) ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 5 ข้อ และด้านความยึดติดและฝังใจกับงาน (กลุ่มสูง 17 คน และกลุ่มต่ำ 16 คน) ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 6 ข้อ

5.4 นำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าที่แล้วมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (corrected item-total correlation: CITC) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 [ $r(58) \approx .214, \alpha = .05$  (หนึ่งหาง)] โดยผู้วิจัยจะตัดหรือปรับข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมในข้ออื่น ๆ ในมาตรวัดที่ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติออก ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด พบว่ามาตรวัดความผูกใจมั่นในงานด้านความรู้สึกมีพลังในการทำงาน ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 6 ข้อ ความทุ่มเทในการทำงานผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 5 ข้อ และด้านความยึดติดและฝังใจกับงานผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 6 ข้อ รวมผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 17 ข้อ

5.5 หาค่าความเที่ยง (reliability) ของข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า มาตรวัดความผูกใจมั่นในงานด้านความรู้สึกมีพลังในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .86 ด้านความทุ่มเทในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .88 ด้านความยึดติดและฝังใจกับงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .89 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาครวมของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงานเท่ากับ .95

ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ และความเที่ยงของความผูกใจมั่นในงาน แสดงไว้ในภาคผนวก ค



5.6 การตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุของ ความเพลาในงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 540 คน ในการทดสอบใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

### ผลการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงาน

ตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงาน (ENGA) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (VIG) ความทุ่มเทในการทำงาน (DED) และความยึดติดและพึงใจกับงาน (ABO) การตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .85 ถึง .87 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่า มีค่า  $\chi^2 = 1555.53$ ,  $df = 3$ ,  $p = .000$ , KMO = .773 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของโมเดลความผูกใจมั่นในงาน พบว่า โมเดลความผูกใจมั่นในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกัน คือ ค่า  $p$  มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ( $\alpha = .05$ ,  $p = .959$ ) ค่า GFI = 1.000, AGFI = 1.000 มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่า RMSEA = 0.000, RMR = 0.000 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสามค่า ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความยึดติดและพึงใจกับงาน (ABO) ( $b = 0.936$ ) โดยมีความผันแปรร่วมกับความผูกใจมั่นในงานของพนักงานเอกชน ร้อยละ

สำหรับสมการที่ใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความผูกใจมั่นในงาน  
ได้ผลดังนี้

$$ENGA = 0.930^{**}(\text{VIG}) + 0.910^{**}(\text{DED}) + 0.936^{**}(\text{ABO})$$

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร การตรวจสอบความตรงของโมเดล และโมเดล  
การวัด แสดงค่าดังตาราง 9 ตาราง 10 และภาพ 16 ตามลำดับ

ตาราง 9  
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัด  
องค์ประกอบความผูกใจมั่นในงาน (N=540)

ตัวแปร	M	SD	สหสัมพันธ์		
			VIG	DED	ABO
VIG	3.84	0.60	1.00		
DED	3.93	0.65	.85**	1.00	
ABO	3.83	0.66	.87**	.85**	1.00

Bartlett's test of sphericity มีค่า  $\chi^2 = 1555.53$ ,  $df = 3$ ,  $p = .000$ ,  $KMO = .773$

หมายเหตุ: \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง.

VIG คือ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน, DED คือ ความทุ่มเทในการทำงาน  
ABO คือ ความยึดติดและฝังใจกับงาน

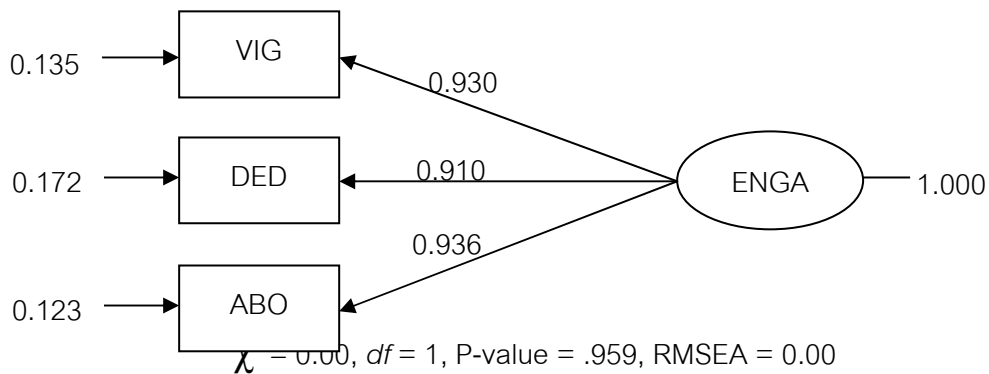
ตาราง 10

ตัวแปร	ผลการตรวจสอบความตรงตามการวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกใจมั่นในงาน (N=540) เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				$R^2$	องค์ประกอบ
	สปส.	SE	t	Std. coeff.		
VIG	0.930	0.029	36.935**	0.930	.865	0.561
DED	0.910	0.027	40.466**	0.910	.828	0.595
ABO	0.936	0.022	14.254**	0.936	.877	0.622

$\chi^2 = 0.000, df = 1, p = .959, RMSEA = 0.000, GFI = 1.000$

หมายเหตุ: \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง.

VIG คือ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน, DED คือ ความทุ่มเทในการทำงาน  
ABO คือ ความยืดตดและฝังใจกับงาน



ภาพ 16 โมเดลการวัดองค์ประกอบความผูกใจมั่นในงาน

## 6. มาตรการวัดความสุขเชิงอัตวิสัย

### 6.1 มาตรการวัดความพึงพอใจในชีวิต

ผู้วิจัยนำมาตรการวัดความพึงพอใจในชีวิตของ สารีณี วิเศษศร (2540) ซึ่งเป็นมาตรการที่เรียบเรียงและพัฒนามาจากมาตร The Satisfaction with Life Scale (SWLS) ตามแนวคิดของ Pavot และ Diener (1993) มี 5 ข้อกระทง เป็นมาตรการรวมการประมาณค่า 5 ระดับคะแนน ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยสารีณี วิเศษศรได้นำไปหาคุณภาพโดยให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คนตอบ และนำคะแนนไปวิเคราะห์รายข้อ (item analysis) ใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้อกระทงอื่นทั้งมาตร (corrected item-total correlations: CITC) กำหนดระดับค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .70 วิเคราะห์ความเที่ยง ใช้วิธีการคำนวณสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายใน (coefficient of internal consistency) ข้อกระทงที่มีคุณภาพตามการวิเคราะห์รายข้อ ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของมาตร มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .70 และได้มีการนำไปหาหาความตรงร่วมสมัย (concurrent validity) ระหว่างมาตรการความพึงพอใจในชีวิต กับมาตรการวัดความพึงพอใจในชีวิตของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ของ จุรีรัตน์ ชุ่มอิม (2537) พบว่า มาตรทั้ง 2 ชุดมีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน 0.56 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

### 6.2 มาตรการวัดความรู้สึกทางบวกและทางลบ

ผู้วิจัยนำมาตรการวัดความรู้สึกทางบวกและทางลบของ สารีณี วิเศษศร (2540) ซึ่งเป็นมาตรการที่เรียบเรียงและพัฒนามาจากมาตร The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) ตามแนวคิดของ Watson, Clark, และ Tellegen (1988) ซึ่งเป็นมาตรรวมการประมาณค่า 5 ระดับคะแนน ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีข้อกระทงจำนวน 30 ข้อ ในการคำนวณคะแนนของมาตรการวัดความรู้สึกทางบวก และมาตรการวัดความรู้สึกทางลบของ สารีณี ได้คิดคะแนนเฉพาะช่วงเวลา โดยทั่ว ๆ ไป

เท่านั้น ซึ่งตรงกับแนวคิดที่ผู้วิจัยนำมาใช้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดความรู้สึกทางบวกเท่ากับ .91 และมาตรวัดความรู้สึกทางลบเท่ากับ .86 จากนั้น สารีณีได้หาความตรงร่วมสมัย (concurrent validity) ระหว่างมาตร PANAS กับ มาตรวัดอารมณ์ Affect meter ของ Kammann และ Flett (1983) ซึ่งเป็นมาตรที่ใช้ศึกษาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ โดยแบ่งมาตรออกเป็น 2 มาตร คือ มาตรที่เป็นข้อกระทง จำนวน 20 ข้อ และข้อที่เป็นคำคุณศัพท์ 20 ข้อ มีค่าความเที่ยงอัลฟา เท่ากับ .88 และ .93 ตามลำดับ หลังจากนั้นได้หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างมาตรทั้ง 2 มาตร พบว่ามาตรทั้ง 2 ชุด มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน .69 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุของความเพลินในงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 540 คน ในการทดสอบใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อตรวจสอบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

### **ผลการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝงความสุขเชิงอัตวิสัย**

ตัวแปรแฝงความสุขเชิงอัตวิสัย (SUBJ) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (LIF) ความรู้สึกทางบวก (POS) และความรู้สึกทางลบ (NEG) การตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .28 ถึง .46 เมื่อพิจารณา ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่า มีค่า  $\chi^2 = 191.91$ ,  $df = 3$ ,  $p = .000$ ,  $KMO = .615$  แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ห่องค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์ห่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของโมเดลความสุขเชิงอัตวิสัย พบว่า โมเดลความสุขเชิงอัตวิสัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกัน คือ ค่า  $p$

มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ( $\alpha = .05, p = 1.000$ ) ค่า GFI = 1.000, AGFI = 1.000 มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่า RMSEA = 0.000, RMR = 0.000 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ตัวแปรสังเกตได้มีค่านำหนักองค์ประกอบเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสามค่า ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่านำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในชีวิต (LIF) ( $b = 0.700$ ) โดยมีความผันแปรร่วมกับความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงานเอกชน ร้อยละ 49

สำหรับการที่ใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสุขเชิงอัตวิสัยได้ผลดังนี้

$$\text{SUBJ} = 0.700^{**}(\text{LIF}) + 0.654^{**}(\text{POS}) + 0.426^{**}(\text{NEG})$$

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร การตรวจสอบความตรงของโมเดล และโมเดลการวัด แสดงค่าดังตาราง 11 ตาราง 12 และภาพ 17 ตามลำดับ

ตาราง 11,  
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดองค์ประกอบความสุขเชิงอัตวิสัย ( $N=540$ )

ตัวแปร	M	SD	สหสัมพันธ์		
			LIF	POS	NEG
LIF	3.79	0.66	1.00		
POS	3.92	0.53	.46**	1.00	
NEG	3.78	0.69	.30**	.28**	1.00

Bartlett's test of sphericity มีค่า  $\chi^2 = 191.91, df = 3, p = .000, KMO = .615$

หมายเหตุ: \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง.

LIF คือ ความพึงพอใจในชีวิต, POS คือ ความรู้สึกทางบวก

NEG คือ ความรู้สึกทางลบ

ตาราง 12

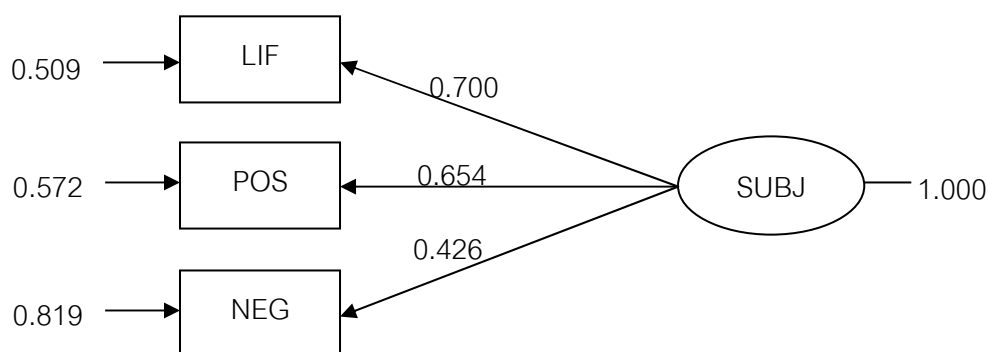
ตัวแปร	ผลการตรวจสอบความตรงตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขเชิงอัตวิสัย (N=540) เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				$R^2$	องค์ประกอบ
	สปล.	SE	t	Std. coeff.		
LIF	0.700	0.026	8.215**	0.700	.491	0.461
POS	0.654	0.073	10.344**	0.654	.428	0.349
NEG	0.426	0.083	7.689**	0.426	.181	0.294

$\chi^2 = 0.000, df = 1, p = 1.000, RMSEA = 0.000, GFI = 1.000$

หมายเหตุ: \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง.

LIF คือ ความพึงพอใจในชีวิต, POS คือ ความรู้สึกทางบวก

NEG คือ ความรู้สึกทางลบ



$\chi^2 = 0.000, df = 1, P\text{-value} = 1.000, RMSEA = 0.000$

ภาพ 17 โมเดลการวัดองค์ประกอบความความสุขเชิงอัตวิสัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในบริษัทเอกชน

2. เตรียมแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการส่งแบบสอบถาม 3 วิธี คือ วิธีที่หนึ่ง ผู้วิจัยขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทเอกชนให้ช่วยแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานในบริษัท โดยผู้วิจัยเตรียมชุดแบบสอบถามสำหรับผู้ตอบทุกคนใส่ซองจดหมายไว้ให้ฝ่ายบุคคล เพื่อให้ฝ่ายบุคคลสามารถเก็บชุดแบบสอบถามของผู้ตอบใส่ซองก่อนส่งคืนได้ วิธีที่สอง ผู้วิจัยส่งชุดแบบสอบถามด้วยตนเองในบริษัทเอกชนที่สามารถเก็บข้อมูลได้ด้วยตนเอง และวิธีที่สาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทางอินเทอร์เน็ตให้บริษัทเอกชนที่ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านทางอินเทอร์เน็ต โดยได้ลิงค์จากบริษัทเอกชนโดยตรง ซึ่งผู้วิจัยได้ควบคุมกลุ่มตัวอย่างไม่ให้ซ้ำกันโดยมีจำนวน 8 บริษัทที่ผู้วิจัยเก็บใช้วิธีที่หนึ่งและสอง คือ ใช้การเก็บแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างบริษัทละ 50 คน ส่วนอีก 2 บริษัท ที่ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยวิธีที่สาม คือวิธีส่งแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างบริษัทละ 100 คน

3. ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เท่านั้นมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป โดยแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ได้แก่ แบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบข้อมูลไม่ครบถ้วน และแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบอย่างเป็นรูปแบบ (เช่น การเลือกตอบข้อเดียวกันทั้งแบบสอบถาม เป็นต้น) ผลการคัดเลือกแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้ จากแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด 600 ชุด ได้รับกลับคืนทั้งหมด 560 ชุด ในจำนวนนี้คิดแบบสอบถามได้คัดออกจำนวน 20 ชุด คงเหลือ 540 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับเท่ากับ ร้อยละ 90 ของแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด

4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝง การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอน ดังนี้



### ตอนที่ 1 การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม และความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

### ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝง

การวิเคราะห์ความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ของโมเดลการวัด วัฒนธรรมองค์การ ความเพลินในงาน ความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย โดยใช้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และการแจกแจงตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) โดยใช้โปรแกรม SPSS

### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลด์ลิสต์สูงสุด (maximum likelihood estimation) โมเดลที่ใช้วิเคราะห์ คือ โมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square) ค่า GFI (goodness of fit index) ค่า AGFI (adjusted goodness of fit index) และโมเดลที่แสดงตัวแปรเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน โดยการวิเคราะห์โมเดลในภาพรวม

## บทที่ 3

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และ วัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยทั่วไปของตัวอย่าง

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน และความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมาย ดังต่อไปนี้

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$N$	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$M$	หมายถึง	ค่ามัธยฐานเลขคณิต
$SD$	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร
$r$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
max	หมายถึง	คะแนนสูงสุด
min	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด
$CV$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
$SK$	หมายถึง	ค่าความเบ้
$KU$	หมายถึง	ค่าความโด่ง
$\chi^2$	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนไค – สแควร์
$LX$	หมายถึง	เมทริกซ์พหุนามดีกรีนำหน้าขององค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ $x$
$LY$	หมายถึง	เมทริกซ์พหุนามดีกรีนำหน้าขององค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ $y$
$GA$	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายใน
$\beta$	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง
$\Phi$	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรภายในแฝง $K$ ขนาด
$\Psi$	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน $Z$ ขนาด
$\Theta\delta$	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ $x$
$\Theta\varepsilon$	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรภายในสังเกตได้ $y$
$b$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

<i>bsc</i>	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
$R^2$	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient of determination)
<i>R</i>	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
<i>df</i>	หมายถึง	องศาอิสระ
<i>p</i>	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (good or fit index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (adjust goodness of fit index)
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
RMSEA	หมายถึง	รากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า
TE	หมายถึง	อิทธิพลโดยรวม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม
Std TE	หมายถึง	อิทธิพลโดยรวมมาตรฐาน
Std DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรงมาตรฐาน
Std IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อมมาตรฐาน

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

EFFI	หมายถึง	การรับรู้ประสิทธิภาพของตนเองในงาน
CULT	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การ
FLOW	หมายถึง	ความเพลินในงาน
ENGA	หมายถึง	ความผูกใจมั่นในงาน
SUBJ	หมายถึง	ความสุขเชิงอัตวิสัย

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

SEL	หมายถึง	การรับรู้ประสิทธิภาพของตนเองในงานโดยรวม
SUP	หมายถึง	การวางแผนทางการสนับสนุน
INN	หมายถึง	การวางแผนทางนวัตกรรม
RUL	หมายถึง	การวางแผนทางกฎระเบียบ
GOA	หมายถึง	การวางแผนเป้าหมาย
ABS	หมายถึง	การมีใจจดจ่อขณะทำงาน
ENJ	หมายถึง	ความสนุกขณะทำงาน
INT	หมายถึง	แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน
VIG	หมายถึง	ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน
DED	หมายถึง	ความทุ่มเทในการทำงาน
ABO	หมายถึง	ความยึดติดและฝังใจกับงาน
LIF	หมายถึง	ความพึงพอใจในชีวิต
POS	หมายถึง	ความรู้สึกทางบวก
NEG	หมายถึง	ความรู้สึกทางลบ

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยนำเสนอค่าสถิติ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้จำนวน 540 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.8 และ 37.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 203 คน รองลงมามีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 193 คน และ 31-35 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6, 35.7 และ 17.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 438 รองลงมา สถานภาพโสด จำนวน 98 คน และหย่าร้าง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 81.1, 18.1 และ 0.7 ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 392 คน รองลงมา เป็นระดับปริญญาโท จำนวน 76 คน และต่ำกว่าปริญญาตรี 72 คนคิดเป็นร้อยละ 72.6, 14.1 และ 13.3 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานในระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโสมากที่สุด จำนวน 441 คน รองลงมา คือ ระดับหัวหน้างาน-ผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 67 คน และตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7, 12.4 และ 5.9 ตามลำดับ และส่วนมากมีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 356 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 107 คนและ 6-10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9, 19.8 และ 10.2 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตาราง 13

## ตาราง 13

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะภูมิหลัง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	201	37.2
หญิง	339	62.8
รวม	540	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	7	1.3
20 – 25 ปี	203	37.6
26 – 30 ปี	193	35.7
31 – 35 ปี	92	17.0
36 – 40 ปี	20	3.7
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	25	4.6
รวม	540	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	438	81.1
สมรส	98	18.1
หย่าร้าง	4	0.7
รวม	540	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	72	13.3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	392	72.6
ปริญญาโท	76	14.1
รวม	540	100.0
5. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับพนักงาน – พนักงานอาวุโส	441	81.7
ระดับหัวหน้างาน – ผู้ช่วยผู้จัดการ	67	12.4
ตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป	32	5.9
รวม	540	100.0
6. อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	107	19.8
1 – 5 ปี	356	65.9
6 – 10 ปี	55	10.2
11 – 15 ปี	15	2.8
16 – 20 ปี	6	1.1
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	1	0.2
รวม	540	100.0

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน ได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าสูงสุด (max) ค่าต่ำสุด (min) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจาย และการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปร

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงานจำนวน 14 ตัวแปร สรุปได้ดังนี้

ตัวแปรสังเกตได้ของการรับรู้ประสิทธิภาพของตนเองในงาน (EFFI) คือ การรับรู้ประสิทธิภาพของตนเองในงานโดยรวม (SEL) มีค่าเฉลี่ยสูง (3.94) มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.47 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) เท่ากับ .02 ตัวแปรมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย โดยมีค่าความเบ้ (SK) เท่ากับ -0.15 และมีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (platykurtic) โดยมีค่าความโด่ง (KU) เท่ากับ -0.32 แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

ตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การ (CULT) ประกอบด้วย การวางแนวทางการสนับสนุน (SUP) การวางแนวทางนวัตกรรม (INN) การวางแนวทางกฎ ระเบียบ (RUL) และการวางแนวทางเป้าหมาย (GOA) ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง (3.66 ถึง 3.90) มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ระหว่าง 0.63 ถึง 0.72 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) อยู่ระหว่าง .02 ถึง .03 ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย โดยมีค่าความเบ้ (SK) ตั้งแต่ -0.44 ถึง -0.63 และมีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (leptokurtic) โดยมีค่าความโด่ง (KU) ตั้งแต่ 0.33 ถึง 0.76 แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลมาก



ตัวแปรสังเกตได้ของความเพลินในงาน (FLOW) ประกอบด้วย การมีใจจดจ่อขณะทำงาน (ABS) ความสนุกขณะทำงาน (ENJ) และแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (INT) ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูง (3.83 ถึง 4.06) มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ระหว่าง 0.62 ถึง 0.72 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) เท่ากับ .03 ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย โดยมีค่าความเบ้ (SK) ตั้งแต่ -0.35 ถึง -0.63 และมีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (platykurtic) โดยมีค่าความโด่ง (KU) ตั้งแต่ -0.06 ถึง 0.60 แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

ตัวแปรสังเกตได้ของความผูกใจมั่นในงาน (ENGA) ประกอบด้วย ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (VIG) ความทุ่มเทในการทำงาน (DED) และความยึดติดและฝังใจกับงาน (ABO) ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง (3.83 ถึง 3.93) มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 0.66 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) เท่ากับ .03 ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย โดยมีค่าความเบ้ (SK) ตั้งแต่ -0.44 ถึง -0.68 และมีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (leptokurtic) โดยมีค่าความโด่ง (KU) ตั้งแต่ 0.24 ถึง 0.66 แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

ตัวแปรสังเกตได้ของความสุขเชิงอัตวิสัย (SUBJ) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต (LIF) ความรู้สึกทางบวก (POS) และความรู้สึกทางลบ (NEG) ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง (3.77 ถึง 3.92) มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.69 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) อยู่ระหว่าง .02 ถึง .03 ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย โดยมีค่าความเบ้ (SK) ตั้งแต่ -0.31 ถึง -0.58 และมีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (platykurtic) โดยมีค่าความโด่ง (KU) ตั้งแต่ -0.08 ถึง 0.54 แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ แสดงรายละเอียดดังตาราง 14

ตาราง 14

ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน

(N = 540)

ตัวแปร	M	SD	min	max	CV	SK	KU
การรับรู้ประสิทธิภาพของตนเองในงาน (EFFI)							
SEL	3.94	0.47	2.53	5.00	.02	-0.15	-0.32
วัฒนธรรมองค์การ (CULT)							
SUP	3.66	0.63	1.12	5.00	.03	-0.58	0.76
INN	3.83	0.72	1.00	5.00	.03	-0.44	0.33
RUL	3.90	0.70	1.00	5.00	.03	-0.63	0.62
GOA	3.89	0.70	1.33	5.00	.02	-0.63	0.60
ความเพลินในงาน (FLOW)							
ABS	4.06	0.62	2.00	5.00	.03	-0.56	0.28
ENJ	3.83	0.72	1.25	5.00	.03	-0.35	-0.06
INT	3.89	0.70	1.33	5.00	.03	-0.63	0.60
ความผูกใจมั่นในงาน (ENGA)							
VIG	3.84	0.60	1.83	5.00	.03	-0.44	0.24
DED	3.93	0.65	1.60	5.00	.03	-0.68	0.66
ABO	3.83	0.66	1.67	5.00	.03	-0.51	0.31
ความสุขเชิงอัตวิสัย (SUBJ)							
LIF	3.79	0.66	1.40	5.00	.03	-0.52	0.54
POS	3.92	0.53	2.27	5.00	.02	-0.31	-0.08
NEG	3.77	0.69	1.47	5.00	.03	-0.58	-0.12

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุ และผลของความเพลินในงาน

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 14 ตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด 91 คู่ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 91 คู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีทิศทางทางบวก โดยมีค่าพิสัยในทิศทางบวกตั้งแต่ .12 ถึง .87

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (VIG) กับ ตัวแปรความยึดติดและพึงใจกับงาน (ABO) โดยมีขนาดความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .87 แสดงว่า หากบุคคลมีความรู้สึกมีพลังในการทำงานสูงแล้ว จะทำให้ความยึดติดและพึงใจกับงานสูงด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ในกลุ่มวัฒนธรรมองค์การ (CULT) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมด มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .50 ถึง .72 แสดงว่า หากวัฒนธรรมองค์การในมิติใดสูงขึ้นไป จะมีการประเมินวัฒนธรรมองค์การในมิติอื่นสูงขึ้นไปด้วย โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรการวางแนวทางกฎ ระเบียบ (RUL) กับการวางแนวทางเป้าหมาย (GOA) โดยมีขนาดความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .72

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ในกลุ่มความเพลินในงาน (FLOW) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมด มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .62 ถึง .76 แสดงว่า หากความเพลินในงาน ในมิติใดสูงขึ้นไป จะมีการประเมินความเพลินในงาน ในมิติอื่นสูงขึ้นไปด้วย โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรความสนุกขณะทำงาน (ENJ) กับ แรงจูงใจใน

กิจกรรมขณะทำงาน (INT) โดยมีขนาดความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .76

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มความผูกใจมั่นในงาน (ENGA) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมด มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .85 ถึง .87 แสดงว่า หากความผูกใจมั่นในงานในมิติใดสูงขึ้น จะมีการประเมินความผูกใจมั่นในงานในมิติอื่นสูงขึ้นด้วย โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (VIG) กับ ตัวแปรความยึดติดและฝังใจกับงาน (ABO) โดยมีขนาดความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .87

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มความสุขเชิงอัตวิสัย (SUBJ) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมด มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .28 ถึง .46 แสดงว่า หากความสุขเชิงอัตวิสัยในมิติใดสูงขึ้น จะมีการประเมินความสุขเชิงอัตวิสัยในมิติอื่นสูงขึ้นด้วย โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิต (LIF) กับ ความรู้สึกทางบวก (POS) โดยมีขนาดความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .46

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แต่ละชุดตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัว พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงความสุขเชิงอัตวิสัย 3 ตัวแปร กับ ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน 1 ตัวแปร ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์กร 4 ตัวแปร ตัวแปรแฝงความเพลินในงาน 3 ตัวแปร และตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงาน 3 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง .39 ถึง .47; .12 ถึง .42; .16 ถึง .58 และ .17 ถึง .60 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรแฝงความเพลินในงาน และตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงความสุขเชิงอัตวิสัยสูงสุด และน่าจะเป็นค่าทำนายที่ดีที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงาน 3 ตัวแปร กับ ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน 1 ตัวแปร ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์กร 4 ตัวแปร และตัวแปร

แฝงความเพลาในในงาน 3 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง .42 ถึง .49; .37 ถึง .52 และ .63 ถึง .74 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรแฝงความเพลาในในงาน และตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงานสูงสุด และน่าจะเป็นค่าในการทำนายที่ดีที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงความเพลาในในงาน 3 ตัวแปร กับ ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน 1 ตัวแปร และตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ 4 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง .40 ถึง .45 และ .30 ถึง .45 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงความเพลาในในงานเท่า ๆ กัน โดยตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานจะสูงกว่าเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ 4 ตัว กับ ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน 1 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในช่วง .31 ถึง .33 แสดงว่า ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ และตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง รายละเอียดดังในตาราง 15

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดนี้ ไม่มีค่าใดเกิน .80 แสดงว่า การวิเคราะห์โมเดลด้วยโปรแกรมลิสเรสครั้งนี้ จึงไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) (Hair et al., 1988 อ้างถึงใน นงลักษณ์, 2542)

ตาราง 15

เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร  
สังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน

	SEL	SUP	INN	RUL	GOA	ABS	ENJ	INT	VIG	DED	ABO	LIF	POS	NEG
SEL	(.92)													
SUP	.32**	(.91)												
INN	.31**	.51**	(.92)											
RUL	.33**	.50**	.54**	(.92)										
GOA	.32**	.60**	.58**	.72**	(.91)									
ABS	.40**	.34**	.30**	.40**	.42**	(.91)								
ENJ	.45**	.44**	.31**	.38**	.45**	.62**	(.91)							
INT	.41**	.45**	.32**	.38**	.43**	.63**	.76**	(.91)						
VIG	.49**	.46**	.37**	.44**	.52**	.63**	.71**	.74**	(.91)					
DED	.47**	.48**	.40**	.43**	.52**	.64**	.69**	.69**	.85**	(.91)				
ABO	.42**	.46**	.36**	.41**	.49**	.67**	.70**	.74**	.87**	.85**	(.91)			
LIF	.39**	.40**	.35**	.33**	.37**	.40**	.50**	.50**	.53**	.50**	.53**	(.91)		
POS	.47**	.33**	.33**	.39**	.42**	.49**	.58**	.53**	.58**	.60**	.53**	.46**	(.91)	
NEG	.39**	.15**	.12**	.19**	.12**	.16**	.19**	.17**	.19**	.20**	.17**	.30**	.28**	(.93)
M	3.94	3.66	3.83	3.90	3.89	4.06	3.83	3.64	3.84	3.93	3.83	3.79	3.92	3.77
SD	0.47	0.63	0.72	0.70	0.70	0.62	0.72	0.75	0.60	0.65	0.66	0.66	0.53	0.69

Bartlett's test of sphericity มีค่า  $\chi^2 = 4,993.88$ ,  $df = 91$ ,  $p = .000$ ,  $KMO = .929$

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา  
\* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง.

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน และความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน ของพนักงานเอกชน  
เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโมเดลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และ  
วัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ มีความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัยเป็น  
ผลของความเพลินในงาน ซึ่งกล่าวได้ว่า ความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังแสดงในภาพ 18  
พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุและผลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากสถิติต่าง ๆ  
คือ ค่า  $p$  มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ( $\alpha = .05$ ,  $p = .056$ ) ค่า  $GFI = 0.981$ ,  
 $AGFI = 0.964$  ซึ่งมีค่าใกล้ 1 และค่า  $RMSEA = 0.024$  มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิด  
ของ Hair et al., (2006) ที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน (ENGA) พบว่า มีค่าเท่ากับ .870 แสดงว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรความเพลลนในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกใจมั่นในงาน ได้ร้อยละ 87 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน มีอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ 0.092 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวก (positive indirect effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน โดยส่งผ่านตัวแปรความเพลลนในงาน เท่ากับ 0.543 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำให้ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน มีอิทธิพลรวมเชิงบวก (positive total effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ 0.635 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานเอกชนมีการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานสูง จะมีความผูกใจมั่นในงานสูงด้วยโดยผ่านความเพลลนในงาน

2. ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ 0.068 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวก (positive indirect effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน โดยส่งผ่านตัวแปรความเพลลนในงาน เท่ากับ 0.444 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำให้ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลรวมเชิงบวก (positive total effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ 0.512 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานเอกชนมีการประเมินวัฒนธรรมองค์การสูง จะมีความผูกใจมั่นในงานสูงด้วยโดยผ่านความเพลลนในงาน

3. ตัวแปรความเพลลนในงานมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ 1.017 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานเอกชนมีการประเมินความเพลลนในงานสูง จะมีความผูกใจมั่นในงานสูงด้วย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัย (SUBJ) พบว่า มีค่าเท่ากับ .518 แสดงว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน ตัวแปร

วัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรความเพลินในงาน และความผูกใจมั่นในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความทุกข์เชิงอัตวิสัย ได้ร้อยละ 52 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน มีอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความทุกข์เชิงอัตวิสัย เท่ากับ 0.351 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวก (positive indirect effect) ต่อตัวแปรความทุกข์เชิงอัตวิสัย โดยส่งผ่านตัวแปรความเพลินในงาน เท่ากับ 0.297 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานเอกชนมีการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานสูง จะมีความทุกข์เชิงอัตวิสัยสูงด้วย

2. ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความทุกข์เชิงอัตวิสัย เท่ากับ 0.128 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวก (positive indirect effect) ต่อตัวแปรความทุกข์เชิงอัตวิสัย โดยส่งผ่านตัวแปรความเพลินในงาน เท่ากับ 0.243 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานเอกชนมีการประเมินวัฒนธรรมองค์การสูง จะมีความทุกข์เชิงอัตวิสัยสูงด้วย

3. ตัวแปรความเพลินในงานมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความทุกข์เชิงอัตวิสัย เท่ากับ 0.542 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวก (positive indirect effect) ต่อตัวแปรความทุกข์เชิงอัตวิสัย โดยส่งผ่านตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ 0.012 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า หากพนักงานเอกชนมีการประเมินความเพลินในงานสูง จะมีความทุกข์เชิงอัตวิสัยสูงด้วย

4. ตัวแปรความผูกใจมั่นในงานมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความทุกข์เชิงอัตวิสัย เท่ากับ 0.012 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ แสดงว่า หากพนักงานเอกชนมีการประเมินความผูกใจมั่นในงานสูง ไม่ได้ส่งผลให้มีความทุกข์เชิงอัตวิสัยสูง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรความเพลินในงาน (FLOW) พบว่า มีค่าเท่ากับ .586 แสดงว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และตัวแปร



วัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเพลินในงาน ได้ร้อยละ 59 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน มีอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความเพลินในงาน เท่ากับ 0.534 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานเอกชนมีการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานสูง จะมีความเพลินในงานสูงด้วย

2. ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความเพลินในงาน เท่ากับ 0.437 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานเอกชนมีการประเมินวัฒนธรรมองค์การสูง จะมีความเพลินในงานสูงด้วย

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์ โดยพิจารณาแยกตามตัวแปรแฝง ได้ผลดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรภายในแฝงความผูกใจมั่นในงาน (ENGA) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ความยึดติดและฝังใจกับงาน (ABO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์ เท่ากับ 0.936 โดยมีความผันแปรร่วมกับความผูกใจมั่นในงานร้อยละ 88 ( $R^2 = .876$ ) ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ ความทุ่มเทในการทำงาน (DED) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์ เท่ากับ 0.91 โดยมีความผันแปรร่วมกับความผูกใจมั่นในงานร้อยละ 83 ( $R^2 = .829$ )

2. ตัวแปรภายในแฝงความสุขเชิงอัตวิสัย (SUBJ) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ความรู้สึกทางบวก (POS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์ เท่ากับ 0.962 โดยมีความผันแปรร่วมกับความสุขเชิงอัตวิสัยร้อยละ 93 ( $R^2 = .926$ ) ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกทางลบ (NEG) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์ เท่ากับ 0.308 โดยมีความผันแปรร่วมกับความสุขเชิงอัตวิสัยร้อยละ 10 ( $R^2 = .095$ )

3. ตัวแปรภายในแฝงความเพลลนในงาน (FLOW) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (INT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบวรณ์เท่ากับ 0.837 โดยมีความผันแปรร่วมกับความเพลลนในงานร้อยละ 70 ( $R^2 = .700$ ) ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ การมีใจจดจ่อขณะทำงาน (ABS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบวรณ์เท่ากับ 0.759 โดยมีความผันแปรร่วมกับความเพลลนในงานร้อยละ 58 ( $R^2 = .575$ )

4. ตัวแปรภายนอกแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน (EFFI) มีตัวบ่งชี้เพียง 1 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานโดยรวม (SEL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบวรณ์เท่ากับ 0.789 โดยมีความผันแปรร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานร้อยละ 62 ( $R^2 = .623$ )

5. ตัวแปรภายนอกแฝงวัฒนธรรมองค์การ (CULT) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การวางแนวทางเป้าหมาย(GOA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบวรณ์เท่ากับ 0.83จ โดยมีความผันแปรร่วมกับวัฒนธรรมองค์การร้อยละ 69 ( $R^2 = .688$ ) ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ การวางแนวทางนวัตกรรม (INN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบวรณ์เท่ากับ 0.687 โดยมีความผันแปรร่วมกับวัฒนธรรมองค์การร้อยละ 47 ( $R^2 = .472$ )

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าทางบวกอยู่ระหว่าง .499 ถึง .930 ดังรายละเอียดในตาราง 16

ตาราง 16

## ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพี้ยนในงาน

อิทธิพล	SUBJ			ENGA			FLOW		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
EFFI	0.649	0.351	0.297	0.635	0.092	0.543	0.534	0.534	-
	(0.081)	(0.084)	(0.052)	(0.080)	(0.074)	(0.083)	(0.074)	(0.074)	-
	7.990**	4.189**	5.695**	7.973**	1.239	6.520**	7.261**	7.261**	-
	0.455	0.247	0.208	0.453	0.066	0.387	0.456	0.456	-
CULT	0.371	0.128	0.243	0.512	0.068	0.444	0.437	0.437	-
	(0.060)	(0.060)	(0.048)	(0.064)	(0.056)	(0.070)	(0.060)	(0.060)	-
	5.896**	2.152**	5.113**	8.019**	1.215	6.387**	7.283**	7.283**	-
	0.299	0.103	0.196	0.420	0.056	0.364	0.429	0.429	-
FLOW	0.554	0.542	0.012	1.017	1.02	-	-	-	-
	(0.083)	(0.191)	(0.148)	(0.086)	(0.09)	-	-	-	-
	6.694**	2.845**	0.081	11.832**	11.832**	-	-	-	-
	0.456	0.456	0.010	0.850	0.850	-	-	-	-
ENGA	0.012	0.012	-	หมายเหตุ: บรรทัดที่ 1 คือ สมการอิทธิพล บรรทัดที่ 2 คือ ความคลาดเคลื่อน					
	(0.146)	(0.146)	-	มาตรฐาน บรรทัดที่ 3 คือ t-value บรรทัดที่ 4 คือ ค่ามาตรฐานของอิทธิพล					
	0.081	0.081	-	TE = อิทธิพลโดยรวม DE = อิทธิพลทางตรง IE = อิทธิพลทางอ้อม					
	0.012	0.012	-						

$\chi^2 = 72.617, df = 55, p = .056, RMSEA = 0.024, GFI = 0.981$

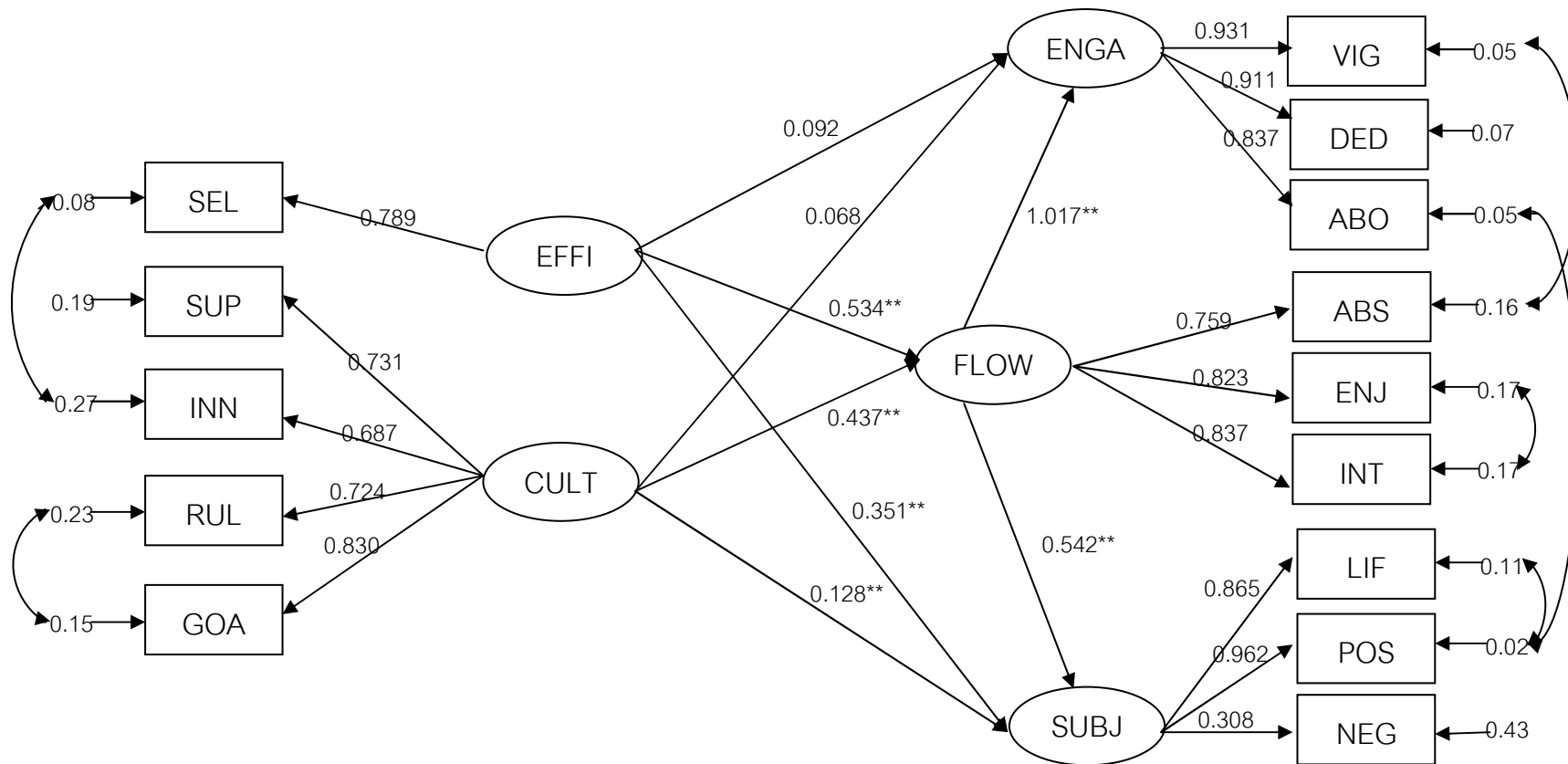
ตัวแปร	LX					ตัวแปร	LY				
	b	SE	t	bsc	R <sup>2</sup>		b	SE	t	bsc	R <sup>2</sup>
EFFI						FLOW					
SEL	0.918	-	-	0.789	.623	ABS	1.000	-	-	0.759	.575
CULT						ENGA					
SUP	1.000	-	-	0.731	.534	ENJ	1.265	0.065	19.545	0.823	.677
INN	1.073	0.074	14.483	0.687	.472	INT	1.338	0.067	19.931	0.837	.700
RUL	1.106	0.078	14.185	0.724	.525	SUBJ					
GOA	1.253	0.078	16.118	0.830	.688	LIF	1.00	-	-	0.865	.748
หมายเหตุ: * $p < .05$ , หนึ่งหาง. ** $p < .01$ , หนึ่งหาง.						POS	0.901	0.063	14.375	0.962	.926
						NEG	0.372	0.074	5.006	0.308	.095
						สมการโครงสร้างตัวแปร					
R SQUARE						.586	.870	.518			

ตัวแปร	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง				
	FLOW	ENGA	SUBJ	EFFI	CULT
FLOW	1.00				
ENGA	.930	1.00			
SUBJ	.689	.656	1.00		
EFFI	.670	.662	.604	1.00	
CULT	.656	.646	.526	.499	1.00

$\chi^2 = 72.617$ ,  $df = 55$ ,  $P\text{-value} = .056$ ,  $RMSEA = 0.024$ ,  $GFI = 0.981$

ภาพ 18 โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงานของพนักงานเอกชน ในเขต

กรุงเทพมหานคร



$\chi^2 = 72.617, df = 55, P\text{-value} = .056, RMSEA = 0.024, GFI = 0.981$

ภาพ 18 โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงานของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

## บทที่ 4

### การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และ วัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้ง 5 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความเพลินในงาน

#### ผลการทดสอบสมมติฐาน สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความเพลินในงาน เท่ากับ 0.534 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานเอกชนมีการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานสูง จะมีความเพลินในงานสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคมที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานนั้นจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ดีได้ง่ายขึ้น จากจุดนี้ทำให้พบว่า การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในงาน หรือ การรับรู้ประสิทธิภาพของตนเองนั้นจะเป็นพลังสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในด้านบวกในการทำงาน หรือความเพลินในงานเกิดขึ้นนั่นเอง เช่น รู้สึกจดจ่ออยู่กับงานที่ทำมีความสุขในการทำงาน และรู้สึกมีแรงกระตุ้นที่อยากจะทำงาน เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกที่มีอำนาจเหล่านี้ในปัจจุบัน จะทำให้สามารถคาดเดาถึงความเพลินในงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความเพลินในงาน เท่ากับ 0.437 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงาน

เอกชนมีการประเมินวัฒนธรรมองค์การสูง จะมีความเพลินในงานสูงด้วย ยกตัวอย่างเช่น ในงานและองค์การที่มีการสนับสนุนทางสังคมเกิดจากเพื่อนร่วมงาน มีการให้ข้อมูลป้อนกลับในตัวเนื้องานที่พนักงานได้ปฏิบัติ องค์การมีการให้พนักงานได้ใช้ความหลากหลายของทักษะ พนักงานมีการได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน และพนักงานได้รับการฝึกฝนทักษะที่ใช้ ต้องใช้ปฏิบัติในการทำงาน การอยู่ในสังคมและพนักงานได้รับการดูแล เอาใจใส่ไม่ว่าจะเป็น ปัญหาในเรื่องงาน หรือ ชีวิตส่วนตัว เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะสิ่งเหล่านั้นทำให้การทำงานของพนักงานมีความหมาย ทั้งยังทำให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบต่องานที่ทำและผลของงานที่ทำ และยังทำให้พนักงานถึงเห็นถึงผลที่เกิดจากการทำงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งนั่นก็คือ ความเพลินในงานนั่นเอง

ผลการวิเคราะห์ที่ได้ชี้ให้เห็นว่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน กับ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีตัวแปรส่งผ่าน คือ ตัวแปรความเพลินในงาน แสดงให้เห็นว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของตัวแปรส่งผ่านในข้อแรก แต่มีประเด็นที่น่าสังเกตว่า อิทธิพลของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานส่งไปตัวแปรความเพลินในงาน สูงกว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์การส่งต่อตัวแปรความเพลินในงานเล็กน้อย จึงทำให้ผู้วิจัยเกิดข้อสงสัยว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานหรือไม่ จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัย พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน จากการศึกษาของ Salanova (2003) พบว่าทรัพยากรขององค์การ (วัฒนธรรมองค์การ) สามารถเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและความผูกใจมั่นในงาน ซึ่งในที่สุดก็ คือ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดการคาดการณ์ภาพรวมของผลที่จะเกิดกับองค์การรวมไปถึงการบริการต่าง ๆ และการทำงานเป็นทีม แต่ตอนที่ได้ทำการศึกษานั้น ตัวแปร 2 ตัวนี้เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุของผู้วิจัย ผู้วิจัยจึงไม่ได้สนใจที่จะต่อยอดการศึกษาในเรื่องนี้

ทำให้สรุปได้ว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานและตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อตัวแปรความเพลินในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

Salanova และคณะ (2006) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์ของความเพลินในงานที่เกิดขึ้นในกลุ่มตัวอย่างของครู พบว่า ความเพลินในงานสามารถเกิดขึ้นได้จากหลาย ๆ แหล่งไม่ว่าจะมา จากตัวเอง (การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน) หรือมาจากองค์กร (วัฒนธรรมองค์กร)

## **สมมติฐานที่ 2 ความเพลินในงานมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงานและ ความสุขเชิงอัตวิสัย**

### **ผลการทดสอบสมมติฐาน สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้**

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรความเพลินในงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ 1.017 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานเอกชนมีการประเมินความเพลินในงานสูง จะมีความผูกใจมั่นในงานสูง ด้วย คือ ถ้าพนักงานมีประสบการณ์ความเพลินในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกใจมั่นในงาน สอดคล้องกับ Schaufeli และคณะ (2002) ได้กล่าวไว้ว่า ความเพลินในงานเป็นสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน โดยงานวิจัยของเขาพบว่า ความผูกใจมั่นในงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อพนักงานเรียนนั้นเกิดความเพลินในการทำงาน เนื่องมาจากความเพลินในงานมีมิติที่สอดคล้องกับความผูกใจมั่นในงาน เช่น ความทุ่มเทในการทำงาน โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นได้แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีความรู้สึกผูกใจมั่นในงานจะพยายามที่จะมองหาความท้าทายใหม่ ๆ ในงานของพวกเขา เมื่อพวกเขา รู้สึกว่างานที่ทำมันไม่น่าตื่นเต้นอีกต่อไป ซึ่งนี่เป็นการแสดงให้เห็นว่า ความท้าทายและทักษะในการจัดการนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกใจมั่นในงาน ซึ่งความเพลินในงานเป็นประสบการณ์ที่เกิดในช่วงเวลาสั้น ๆ หรือช่วงเวลาขณะทำงาน ส่วนความผูกใจมั่นในงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะมีอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเวลาทำงานหรือไม่ จึงไม่น่าแปลกใจว่าถ้าบุคคลเกิดความเพลินในงาน ก็จะเป็นประสบการณ์ความรู้สึกทางบวกต่องาน และทำให้บุคคลนั้นคิดถึงความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่การทำงานจนกระตุ้นความรู้สึกดี และมีความสุขนั้น จนกลายเป็นความผูกใจมั่นในงาน

ตัวแปรความเพลินในงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัย เท่ากับ 0.542 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า



หากพนักงานเอกชนมีการประเมินความเพลินในงานสูง จะมีความสุขเชิงอัตวิสัยสูงด้วย ความเพลินในงานถูกระบุไว้ว่าเป็นประสบการณ์ระยะสั้นที่เกิดขึ้นขณะทำงาน ซึ่งสามารถระบุได้จากการมีใจจดจ่อขณะทำงาน การรู้สึกมีความสุขขณะทำงาน และการรู้สึกถึงแรงจูงใจที่ทำให้อยากทำงานซึ่งแรงจูงใจนี้เกิดขึ้นจากเนื้องานที่ทำ ซึ่งการจดจ่อขณะทำงานนั้นถูกกล่าวถึงในลักษณะที่หมายถึง สมมติทั้งหมดที่เกิดขึ้นขณะทำงาน ซึ่งเมื่อมันเกิดขึ้นพนักงานจะรู้สึกเหมือนกันว่าเวลาช่างผ่านไปอย่างรวดเร็ว และพวกเขาก็จะลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัวเขา ใส่ใจแต่การทำงานเพียงอย่างเดียว ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางด้านบวกของความรู้สึกมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fritz และ Avsec (2007) เรื่อง ประสบการณ์ในเรื่องของความเพลินและความสุขเชิงอัตวิสัยของนักเรียนดนตรี ผลวิจัยยืนยันให้เห็นว่าการเกิดความเพลินนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สามารถคาดเดาความสุขเชิงอัตวิสัยที่อาจจะเกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางอารมณ์ พบว่า มีหลายแง่มุมในเรื่องของความเพลินที่มีค่าเกี่ยวข้องกันในเชิงบวกกับความสุขเชิงอัตวิสัย คือ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ความสมดุลของทักษะสมมติในการทำงาน และการเคลื่อนไหวไหลของประสบการณ์ ล้วนแต่เป็นผลดีที่เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถคาดเดาได้ จึงกล่าวได้ว่าความเพลินในงานมีส่วนเชื่อมโยงทำให้เกิดความสุขเชิงอัตวิสัยได้

ผลการวิเคราะห์ที่ได้แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านตัวแปรความเพลินในงานมีผลต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน และตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัย โดยที่ ตัวแปรความเพลินในงานมีอิทธิพลโดยรวมต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงานเท่ากับ .850 ส่วนอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรความเพลินในงานต่อตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัย เท่ากับ .456 แสดงว่า ตัวแปรความเพลินในงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงานสูงกว่าเป็น 2 เท่าของ อิทธิพลของตัวแปรความเพลินในงานต่อตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัย แปลว่า ถ้าเกิดความเพลินในงานทำให้เกิดความผูกใจมั่นในงานก่อน แล้วค่อยเกิดความสุขเชิงอัตวิสัย ซึ่งผลการวิจัยในข้อนี้เป็นไปตามเงื่อนไขข้อที่ 2 ของตัวแปรส่งผ่าน

จากผลการวิจัยนี้ทำให้มีข้อสังเกตได้ว่า อิทธิพลของตัวแปรความเพลินในงานที่ส่งไปยัง ตัวแปรความผูกใจมั่นในงานมีค่าสูงมากอาจจะเป็นเพราะความเพลินในงาน และความผูกใจมั่นในงาน เป็นการวัดความรู้สึกที่มีต่อตัวงาน การทำงานเหมือนกัน กล่าวคือ ถ้าเกิดความเพลินกับตัวงานที่ทำ จนทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุข อยากทำงาน ในความรู้สึกนี้ก็จะส่งผลไปยังความผูกใจมั่นในงาน ทำให้รู้สึกรักงานที่ทำทันที แต่ในส่วนของตัวแปรความเพลินในงานที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัยนั้น ถ้าความเพลินในงานจะส่งความรู้สึกดี มีความสุข ในขณะที่งานไปทำให้เกิดความสุขเชิงอัตวิสัยนั้น จะต้องรวมกับตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสุขภาพ เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว เศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็น่าจะเป็นอิทธิพลที่ทำให้ตัวแปรความเพลินในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน สูงกว่าตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัย

### **สมมติฐานที่ 3** การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อ

ความผูกใจมั่นในงานและความสุขเชิงอัตวิสัย

#### **ผลการทดสอบสมมติฐาน** สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ 0.092 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวก (positive indirect effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน โดยส่งผ่านตัวแปรความเพลินในงาน เท่ากับ 0.543 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำให้ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน มีอิทธิพลรวมเชิงบวก (positive total effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ 0.635 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานเอกชนมีการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานสูง จะมีความผูกใจมั่นในงานสูงโดยผ่านความเพลินในงาน ซึ่งก็ไม่น่าแปลกใจ เนื่องจากการที่บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำงาน สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยความสามารถของเขา บุคคลนี้ก็จะมีความสุขในขณะที่ทำงาน นั่นก็คือความเพลินในการทำงานนั่นเอง เมื่อบุคคลนี้มีความเพลินในงานก็จะส่งผลให้เกิดความผูกใจมั่นในงาน ดังเช่นงานวิจัยของ

Salanova และคณะ (2006) ที่ศึกษา พบว่า ความเพลินในงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัย เท่ากับ 0.351 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวก (positive indirect effect) ต่อตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัย โดยส่งผ่านตัวแปรความเพลินในงาน เท่ากับ 0.297 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าหากพนักงานเอกชนมีการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานสูง จะมีความสุขเชิงอัตวิสัยสูงด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Grau และคณะ (2001) ได้ทำการวิจัยในสถานที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานมีผลในเชิงบวกต่อความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงาน เนื่องจาก การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานได้แสดงพลังอำนาจที่เป็นกันชนในการต่อสู้กับกระบวนการความเครียดและมันยังมีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพที่ดีขึ้น การพัฒนาตนเองที่ดีขึ้น และบูรณาการทางสังคมที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

สรุปผลการวิจัยได้จาก 2 แหล่ง คือ 1) ความสัมพันธ์ตัวแปรแฝงพบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน กับ ตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน และตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัย เท่ากับ .662 และ .604 ตามลำดับ และ 2) อิทธิพลทางตรงเมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ในโมเดล เท่ากับ .066 และ .247 ตามลำดับ เหตุผลที่อิทธิพลทางตรงของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานส่งผลไปยังตัวแปรความผูกใจมั่นในงานน้อยนั้น แสดงว่า มีอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานจำนวนมากที่ส่งผ่านตัวแปรความเพลินในงาน ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ส่วนตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานส่งผลต่อตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัยเป็นทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเท่า ๆ กัน ซึ่งผลการวิเคราะห์นี้จะได้รับการตรวจสอบในสมมติฐานที่ 5

**สมมติฐานที่ 4** วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน และ  
ความสุขเชิงอัตวิสัย

**ผลการทดสอบสมมติฐาน** สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ 0.068 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวก (positive indirect effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน โดยส่งผ่านตัวแปรความเพลินในงาน เท่ากับ 0.444 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำให้ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลรวมเชิงบวก (positive total effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ 0.512 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานเอกชนมีการประเมินวัฒนธรรมองค์การสูง จะมีความผูกใจมั่นในงานสูงด้วยโดยผ่านความเพลินในงาน วัฒนธรรมองค์การคือแบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม คุณดมการณ์ขององค์กร และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น พนักงานมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของคนดี เมื่อระบบการทำงานดี ก็จะทำให้พนักงานได้รับข้อมูลตอบกลับที่ดีเป็นผลทำให้พนักงานเกิดความเพลินในงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความผูกใจมั่นในงานนั่นเอง ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ถ้าองค์กรมีการพัฒนาบริการ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้เกิดความเชี่ยวชาญในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ด้วยการมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานในองค์กรจะเกิดความเพลินในงาน จนส่งผลต่อให้เกิดความผูกใจมั่นในงานในที่สุด

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัย เท่ากับ 0.128 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวก (positive indirect effect) ต่อตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัย โดยส่งผ่านตัวแปรความเพลินในงาน เท่ากับ 0.243 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงาน

เอกชนมีการประเมินวัฒนธรรมองค์การสูง จะมีความสุขเชิงอัตวิสัยสูงด้วย วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อ และกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านสภาพแวดล้อมในงาน ประกอบด้วย ผู้นำและการบริหาร โครงสร้างองค์การและกฎระเบียบ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ซึ่ง ปัจจัยภายในองค์การด้านสภาพแวดล้อมในงาน ประกอบด้วย ผู้นำและการบริหาร โครงสร้างองค์การและกฎระเบียบ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงานนั้น เปรียบได้กับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งก็สอดคล้องกันที่ว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความสุขเชิงอัตวิสัย

สรุปผลการวิจัยได้จาก 2 แหล่ง คือ 1) ความสัมพันธ์ตัวแปรแฝงพบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ กับ ตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน และตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัย เท่ากับ .646 และ .526 ตามลำดับ และ 2) อิทธิพลทางตรงเมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ในโมเดล เท่ากับ .056 และ .103 ตามลำดับ เหตุผลที่อิทธิพลทางตรงของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การส่งผลไปยังตัวแปรความผูกใจมั่นในงานน้อยนั้น จากการตรวจสอบพบว่าตัวแปรวัฒนธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงานสูงกว่าอิทธิพลทางตรงถึง 6 เท่า ส่วนตัวแปรวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัย พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีการส่งอิทธิพลไปยังตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัยทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีการส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัยสูงกว่าอิทธิพลทางตรงถึง 2 เท่า ซึ่งก็เป็นไปตามกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

**สมมติฐานที่ 5** ความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถ  
 ของตนเองในงานและวัฒนธรรมองค์การ ต่อ ความผูกใจมั่นในงานและความสุข  
 เชิงอัตวิสัย

#### ผลการทดสอบสมมติฐาน สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัย พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงานของพนักงานเอกชน  
 ในเขตกรุงเทพมหานคร ( $\chi^2 = 72.617$ ,  $df = 55$ ,  $p = .056$ ,  $RMSEA = 0.024$ ,  $GFI = 0.981$ )  
 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือ ตัวแปรความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านใน  
 ความสัมพันธ์ของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานและตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ  
 ต่อ ตัวแปรความผูกใจมั่นในงานและตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน  
 การวิจัย โดยมี

จากผลการวิเคราะห์ที่มีผลการวิจัยที่น่าสนใจ 2 ประการ คือ 1) ตัวแปรแฝงการรับรู้  
 ความสามารถของตนเองในงาน และตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรแฝง  
 ความผูกใจมั่นในงาน และตัวแปรแฝงความสุขเชิงอัตวิสัย แตกต่างกันเล็กน้อย กล่าวคือ  
 ความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน กับ ตัวแปรแฝงความสุข  
 เชิงอัตวิสัย ( $r = .604$ ) สูงกว่า ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ กับ ตัวแปรแฝงความสุขเชิงอัตวิสัย  
 ( $r = .526$ ) ความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน กับ ตัวแปรแฝง  
 ความผูกใจมั่นในงาน ( $r = .662$ ) สูงกว่า ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ กับ ตัวแปรแฝงความผูกใจ  
 มั่นในงาน ( $r = .646$ ) เล็กน้อย เช่นกัน 2) อิทธิพลของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองใน  
 งาน และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ส่งผ่านตัวแปรความเพลินในงาน ไปยังตัวแปรความผูกใจมั่น  
 ในงาน และตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัยจริง แต่มีรูปแบบอิทธิพลต่างกัน โดยอิทธิพลของตัวแปร  
 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมสูงกว่าอิทธิพลทางตรงมากกว่าอิทธิพลของตัวแปรการรับรู้  
 ความสามารถของตนเองในงานที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความสุขเชิงอัต  
 วิสัยเท่า ๆ กัน และตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ  
 มีอิทธิพลทางอ้อมสูงกว่าอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงานทั้งสองตัวแปร

ผลการวิเคราะห์นี้อธิบายว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรระดับองค์การ และตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน เป็นตัวแปรระดับบุคคล จึงเห็นผลต่ออิทธิพลตัวแปร ความเพลินในงาน และตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัย ซึ่งเป็นตัวแปรระดับบุคคลด้วยกันมากกว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นตัวแปรระดับองค์การ ผลการวิเคราะห์และอภิปรายนี้ยังยืนยัน สมมติฐานที่ 3

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร พบว่า อิทธิพลจากตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานและตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ที่มีต่อตัวแปรความสุข เชิงอัตวิสัย และตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน ผ่านตัวแปรความเพลินในงาน ในส่วนของตัวแปร วัฒนธรรมองค์การจะผ่านตัวบ่งชี้การวางแผนทางเป้าหมาย (GOA) มากที่สุด ดังนั้น ถ้าองค์การ ต้องการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ควรเริ่มจากการวางแผนทางเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้กับ พนักงานทุกคน เพราะเป็นตัวบ่งชี้ที่จะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การกับพนักงานก่อนตัวบ่งชี้อื่น ๆ จากนั้นก็ควรพัฒนาตัวบ่งชี้อื่น ๆ ไปพร้อมกัน เนื่องจากน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ที่เหลือไม่ แตกต่างกัน สำหรับตัวแปรความเพลินในงานจะผ่านตัวบ่งชี้แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (INT) มากที่สุด ดังนั้น ถ้าองค์การต้องการจะสร้าง หรือพัฒนาความเพลินในงานให้กับพนักงานควร จะสร้างแรงจูงใจภายในขณะทำงานก่อน เพราะเป็นตัวบ่งชี้ที่ทำให้เกิดความเพลินในงานได้เร็วที่สุด ตัวบ่งชี้รองลงมาก็คือ ความสนุกขณะทำงาน (ENJ) ที่ควรสร้างให้พนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิด ความเพลินในงาน เพื่อจะได้ส่งผ่านอิทธิพลไปทำให้เกิดความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิง อัตวิสัย

## ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมขององค์กร มีอิทธิพลผ่านความเพลินในงาน ซึ่งทำให้เกิดความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย ดังนั้นบริษัทเอกชนควรให้ความสำคัญ และหาแนวทางในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน องค์กรควรหาแนวทางเพื่อเพิ่ม การประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานของพนักงานให้สูงขึ้น เช่น การสรรหาและ คัดเลือกพนักงานในองค์กรที่มีการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานอยู่ในระดับสูง หรือ มีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ความสามารถของตนเองในงาน เพราะความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในงานจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในหลายวิถี มีอิทธิพล ต่อการทำทหายการแสวงหาในแต่ละบุคคล ความพยายามที่ทุ่มเทลงไปและความบากบั่นในการ ต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานจะทำให้เกิด ความเพลินในงาน จนส่งผลให้เกิดความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัยในระดับที่สูงขึ้น
2. ตัวแปรวัฒนธรรมขององค์กร องค์กรควรมีสร้าง ปกป้อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ใน องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ที่เข้มแข็ง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรักองค์กร มีความสุขใน การทำงานร่วมกับองค์กร รู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลของงานวิจัยพบว่าเมื่อเกิด วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลให้พนักงานความเพลินในงานในระดับที่สูงขึ้น และจะส่งผลทำให้เกิด ความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัยในระดับที่สูงขึ้น
3. ตัวแปรความเพลินในงาน ผลการวิจัยพบว่า ความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านให้ เกิดความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย ดังนั้น ถ้าองค์กรใดต้องการให้พนักงาน เกิดความผูกใจมั่นในงาน หรือความสุขเชิงอัตวิสัย ก็ควรจะส่งเสริม พัฒนาให้พนักงานในองค์กร มีความเพลินในการทำงาน



## บทที่ 5

### การสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

#### สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความเพลินในงาน
2. ความเพลินในงานมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกพันในงานและความสุขเชิงอัตวิสัย
3. การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกพันในงานและความสุขเชิงอัตวิสัย
4. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกพันในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย
5. ความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานและวัฒนธรรมองค์การ ต่อความผูกพันในงานและความสุขเชิงอัตวิสัย

#### สรุปผลการวิจัย

พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตรวจสอบได้จากดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 72.617,  $p = .056$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 55 ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.024 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.981 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)

เท่ากับ 0.964 ตัวแปรโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเพลินในงาน ความผูกใจ  
 มั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย ได้ร้อยละ 59, 87 และ 52 ตามลำดับ สามารถสรุปผลการวิจัย  
 ตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน  
 และวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความเพลินในงาน (ขนาด .534 และ .437  
 ตามลำดับ) ความเพลินในงานมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงานและความสุข  
 เชิงอัตวิสัย (ขนาด 1.017 และ .542 ตามลำดับ) การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานมีอิทธิพล  
 ทางตรงทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงานและความสุขเชิงอัตวิสัย (ขนาด .092 และ .351  
 ตามลำดับ) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน และความ  
 สุขเชิงอัตวิสัย (ขนาด .068 และ .437 ตามลำดับ) และความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านใน  
 ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน (ขนาด .534) วัฒนธรรมองค์การ  
 (ขนาด .437) ต่อความผูกใจมั่นในงาน (ขนาด 1.017) และความสุขเชิงอัตวิสัย (ขนาด .542)

จากผลการวิจัยขั้นนี้พบความน่าสนใจว่า สิ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเชิงบวกใน  
 การทำงานได้นั้น ส่วนใหญ่มาจากแรงจูงใจภายในที่ทำให้เกิดขึ้น เห็นได้จากผลการวิจัยโมเดลเชิง  
 สาเหตุและผลของความเพลินในงาน พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน เป็น  
 ตัวแปรระดับบุคคล และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรระดับองค์การ ถ้าดูจากอิทธิพลของ  
 ทั้งสองตัวแปรนี้ ที่ส่งไปยังตัวแปรความเพลินในงาน ตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน และตัวแปร  
 ความสุขเชิงอัตวิสัย จะเห็นได้อย่างชัดเจนเลยว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน  
 มีอิทธิพลสูงกว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ตัวแปร ซึ่งจากผลการวิจัยตัวนี้ทำให้เราเห็น  
 ความสำคัญของแรงจูงใจภายในของพนักงาน ที่จะส่งผลต่อความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน  
 ถ้าองค์กรใดต้องการให้พนักงานมีความรู้สึกเชิงบวกในงาน ควรที่จะสร้างแรงจูงใจภายในของ  
 พนักงานก่อนเป็นอันดับแรก เนื่องจากจะเห็นได้ชัดเจนกว่าปัจจัยภายนอกที่จะส่งเสริมอย่างไร ก็  
 คงจะได้ผลช้ากว่าปัจจัยภายใน

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถขยายผลการวิจัยไปสู่ประชากรอื่น ๆ ได้ ดังนั้น จึงอาจนำโมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนา โดยดำเนินการทดสอบกับประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างในบริบทอื่น ๆ เช่น ครู อาจารย์ ทหาร ตำรวจ พยาบาล และพนักงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อที่จะสามารถอ้างอิงผลการวิจัยในเชิงเปรียบเทียบต่อไป ทั้งยังให้ข้อค้นพบในงานวิจัยก่อให้เกิดการต่อยอดทางความคิดและเป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือพนักงานองค์กรต่าง ๆ ให้มีความเพลินในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัยที่สูงขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตเฉพาะตัวแปรเชิงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเพลินในงานจำนวน 2 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์กร เท่านั้น ซึ่งควรจะมีการขยายไปสู่ตัวแปรเชิงสาเหตุอื่น ๆ ต่อไป เช่น บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะของงาน เป็นต้น และตัวแปรเชิงผลที่ทำให้เกิดความเพลินในงานจำนวน 2 ตัว คือ ความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย เท่านั้น ซึ่งควรจะมีการขยายไปสู่ตัวแปรเชิงสาเหตุอื่น ๆ ต่อไป เช่น ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้และพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลต่อไปได้

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป โมเดลการวัดเชิงสาเหตุและผลของความเพลินในงาน ควรเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน กับ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากผู้วิจัยสังเกตจากผลการวิเคราะห์โมเดล และการทบทวนวรรณกรรม พบว่าตัวแปร 2 ตัวนี้มีความสัมพันธ์กัน และตัดเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน กับ ตัวแปรความสุขเชิงอัตวิสัยออก เพราะจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่พบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรนี้

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

ชนินันท์ วิโรจน์ยืนยง. (2551). *ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความยืดหยุ่นในการทำงาน*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตติพัฒน์ สงบกาย. (2533). *ผลของการกำกับของตนเองต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐวดี ตั้งธงชัยวิริยะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกใจมั่นในงาน ความเพลินที่เกี่ยวข้อกับงาน และความคิดสร้างสรรค์ โดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรสื่อ*. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นงลักษณ์ ศรีบรรจง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของการอธิบายและความสุขเชิงอัตวิสัยของนิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 3* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรส : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นฤมล ศิริโชติ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน การสร้างเสริมอำนาจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันในงาน*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พัชรี ศุภดิษฐ์. (2551). อิทธิพลของการเปรียบเทียบทางสังคมและรายได้ต่อความสุขเชิง  
อัตวิสัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนัชญา งามดีเลิศวงศ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในปัจจุบันควบคุมด้าน  
การทำงานต่อการกำกับตนเองโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้าน  
การทำงานเป็นตัวแปรสื่อ. การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษา  
อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. การค้นคว้า  
อิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2549). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาริณี วิเศษสร. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อที่ว่าโลกนี้มีความยุติธรรมกับความรู้สึก  
ดีเชิงอัตวิสัยของนิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกพงษ์ ขัติยะ. (2553). ปัจจัยกำหนดพฤติกรรมการตอบสนองต่อลูกค้าของพนักงานใน  
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ยูโอบี (ไทย) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

### ภาษาต่างประเทศ

- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior, 66*, 26-44.
- Bakker, A. B. (2008). Building engagement in the workplace. In C. Cooper & R. Burke (Eds.), *The peak performing organization*. Oxford: Routledge.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13*, 209-223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job demands - resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management, 43*, 83-104.
- Bakker, A. B., & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality, in L. Pervin & O. John (2<sup>nd</sup> ed.), *Handbook of personality 2nd edition* (pp. 154-196). New York: Guilford.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology, 52*, 1-26.

- Beckers, D. G. J., Van der Linden, D., Smulders, P.G.W., Kompier, M.A.J., Van Veldhoven, M.J.P.M., & Van Yperen, N.W. (2004). Working overtime hours: Relations with fatigue, work motivation, and the quality of work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 1282-1289.
- Christian, M. S., & Slaughter, J. E. (2007). *Work engagement: A meta-analytic review and directions for research in an emerging area*. Paper presented at the sixty-seventh annual meeting of the Academy of Management, Philadelphia, Pennsylvania.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York: Harper Collins.
- Daft, R. L. (2004). *Organization theory and design* (8<sup>th</sup> ed.). Ohio: Thomson/Southwestern.
- Delle Fave, A., & Massimini, F. (2003). Optimal experience in work and leisure among teachers and physicians: Individual and bio-cultural implications. *Leisure Studies*, 22, 323-342.
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 266-280.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job Demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being, the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*, 34-43.
- Diener, E. (2005). *Frequently asked question (FAQ's) about subjective well-being (happiness and life satisfaction)*. Retrieved November 20, 2011, from <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/faq.html>.
- Eisenberger., R, Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shanock, L. & Randall, A.T.(2005). Flow experiences at work: for high needs achievers alone? *Journal of Organizational Behavior, 26*, 755-775.
- Engeser, S. & Rheinberg, F. (2008). Flow, performance, and moderators of challenge-skill balance. *Motivation and Emotion, 32*(3), 158-172.
- Evans, R.I. (1989). *Albert Bandura: The Man and His Ideas*. New York: Praeger.
- Fritz, B., & Avsec, A. (2007). The experience of flow and subjective well-being of music students. *Horizons of Psychology, 16*(2), 5-17.
- Gonzalez-Roma, V., Lloret, S., & Peiró, J. M. (1995). *The measurement of climate: An abridged version of the FOCUS questionnaire*. Paper presented at 7th European Congress on Work and Organizational Psychology, Győr, Hungary.



- Grau, R., Martínez, I, Agut, S., & Salanova, M. (2001). Safety attitudes and their relationship to safety training and generalized self-efficacy. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 8, 23-35.
- Grau, R., Salanova, M., & Peiró J. M. (2001). Moderating effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*, 5, 63-74.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (6<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hallberg, U., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European Psychologist*, 11, 119-127
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Hektner, J. M., Schmidt, J. A., & Csikszentmihalyi, M. (2007). *Experience sampling method: Measuring the quality of everyday life*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Hobfoll, S. E., Johson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-643.

- Hofstede, G. (1997). *Culture and organizations: Software of the mine*. New York: McGraw-hill.
- Houkes, I. (2002). *Work and individual determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention*. Doctoral thesis, Maastricht University. Maastricht, The Netherlands: Datawyse
- Hoyt, C., Murphy, S., Halverson, S., & Watson C. (2003). Group leadership: Efficacy and effectiveness. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 7, 259-274.
- Jackson, S. A., & Eklund, R. C. (2002). Assessing flow in physical activity: The flow state scale-2 and dispositional flow scale-2. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24, 133-150.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kaufman, K. A., Glass, C. R., & Arnkoff, D. B. (2009). An evaluation of mindful sport performance enhancement (MSPE): A new mental training approach to promote in athletes. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 4, 334-356.
- Kelly, J. E. (1992). Does job re-design theory explain job re-design outcomes?. *Human Relations*, 45, 753-774.
- Konstantellou, E. (2001). *An exploratory investigation of enjoyment at work: A cross-national approach*. Unpublished Master Thesis. Department of Psychology, University of Surrey, UK.

- Macy, W. H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational psychology: Perspectives on science and practice*, 1, 3-30.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Moneta, G. B. (2004). The flow experience across cultures. *Journal of Happiness Studies*, 5, 115-121.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2010). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (9<sup>th</sup> ed.). Boston: South- Western.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work* (6<sup>th</sup> ed.). Belmont: Wadsworth.
- Nakamura, J. & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Nellen, T. D. (1997). Organizational culture & leadership. Retrieved June 2, 2011, from <http://www.tnellen.com/ted/tc/schein.html>.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2005). *Understanding organizational behavior* (2<sup>nd</sup> ed.). Ohio: Thomson/South-western.
- Newstrom, J. W. & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work* (11<sup>th</sup> ed.). Boston: McGraw-hill.
- Pace, S. (2003). A grounded theory of the flow experiences of web users. *International Journal of Human-Computer Studies*, 60, 327-363.

- Pajares, F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory into Practice, 41*(2), 116-125.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment, 5*, 164-172.
- Quinn, R. W. (2005). Flow in knowledge work: High performance experience in the design of national security technology. *Administrative Science Quarterly, 50*, 610-641.
- Rupayana, D. D.(2008). *Engagement and flow: different degrees of the same?*. Unpublished Master's thesis Manuscript. Kansas State University.
- Rodriguez, A. M., Schaufeli, W., Salanova, M. & Cifre, E. (2008). Flow experience among information and communication technology users. *Psychological Reports, 102*, 29-39.
- Salanova, M., Agut, S. & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Psychology, 90*, 1217-1227.
- Salanova, M., Bakker, A. B. & Llorens (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies, 7*(1), 1-22.
- Salanova, M., Grau, R., Cifre, E., & Llorens, S. (2000), Computer training, frequency of use and burnout: The moderating role of computer self-efficacy. *Computers in Human Behavior, 16*, 575-590.

- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martinez, I. & Schaufeli, W.B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Groups Research*, 34, 43-73.
- Salanova, M., Llorens, S., Peiró, J. M., & Schaufeli, W. (2002). *How positive emotions predict self-efficacy via engagement: A positive occupational psychology framework*. Paper presented at Symposium Job Engagement, 25th ICAP Congress, Singapore.
- Salanova, M., Peiro, J. M., & Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demands-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 1-25.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (5<sup>th</sup> ed.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I., Marques Pinto, A. Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross national study. *Journal of Cross- Cultural Psychology*, 33, 464-481.

- Schaufeli, W. B. & Salanova (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In Gilliland, S.W., Steiner, D.D. & Skarlicki, D.P. (4<sup>th</sup> ed.), *Research in Social Issues in Management (Volume 5): Managing Social and Ethical Issues in Organizations*. (pp. 135-177) Greenwich: CT.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schmidt, J. A., Shernoff, D. J., & Csikszentmihalyi, M. (2007). Individual and situational factors related to the experience of flow in adolescence: A multilevel approach. In A. D. Ong & M. v. Dulmen (6<sup>th</sup> ed.), *The handbook of methods in positive psychology* (pp. 542–558). Oxford, England: Oxford University Press.
- Schyns, B. & Collani, G. v. 2002. A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1993). The general self-efficacy scale (GSE) Retrieved June 2, 2011, from <http://userpage.fu-berlin.de/~health/engscal.htm>.
- Shernoff, D. J., Csikszentmihalyi, M., Schneider, B., & Shernoff, E. S. (2003). Student engagement in high school classrooms from the perspective of flow theory. *School Psychology Quarterly*, 18, 158-176.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology*. London: Sage Publications.

- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between work and non-work. *Journal of Applied Psychology, 88*, 518-528.
- Sorensen, J. L. (2007). *Creativity, learning, and flow*. Master's thesis, Technical University of Denmark.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics, 76*(4), 62-74.
- Steele, J. P. (2006). *Flow among students: Antecedents & consequences*. Unpublished Master's Thesis, Kansas State University, Kansas.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scale. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1063-1070.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร

### คำชี้แจง:

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ประกอบการวิจัย เรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ต่อ ความผูกพันในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามชุดนี้ด้วยความถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากท่านไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการ ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ และนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณอย่างสูง

ผู้วิจัย

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  และกรอกข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- |  |   |   |
|--|---|---|
| 1. เพศ   | <input type="checkbox"/> ชาย                              | <input type="checkbox"/> หญิง                   |
| 2. ปัจจุบันท่านอายุ                                      | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20 ปี                    | <input type="checkbox"/> 20 – 25 ปี             |
|  | <input type="checkbox"/> 26 – 30 ปี                       | <input type="checkbox"/> 31 – 35 ปี             |
|  | <input type="checkbox"/> 36 – 40 ปี                       | <input type="checkbox"/> มากกว่า 40 ปีขึ้นไป    |
| 3. สถานภาพสมรส   | <input type="checkbox"/> โสด                              | <input type="checkbox"/> สมรส                   |
|  | <input type="checkbox"/> หย่าร้าง                         |   |
| 4. ระดับการศึกษาสูงสุด                                   | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี                 | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า |
|  | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท                         | <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก              |
| 5. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน                             | <input type="checkbox"/> ระดับพนักงาน – พนักงานอาวุโส     |   |
|  | <input type="checkbox"/> ระดับหัวหน้างาน-ผู้ช่วยผู้จัดการ |   |
|  | <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป      |   |
| 6. อายุงานของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน _____ ปี _____ เดือน |   |   |

## ส่วนที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน

**คำชี้แจง:** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ฉันสามารถที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ในงานได้ ถ้าฉันใช้ความพยายามมากพอ					
2. ฉันจะเกิดปัญหาอย่างมาก หากองค์กรเปลี่ยนแปลงระบบ การทำงาน					
3. ในการทำงาน ฉันแน่ใจว่าฉันสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้					
4. ....					
5. ....					
6. ....					
7. ....					
8. ....					
9. ....					
10. ....					
11. ....					
12. ....					
13. ....					
14. ....					
15. ....					

### ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ

**คำชี้แจง:** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ในองค์การของคุณ ถ้าพนักงานมี ปัญหาส่วนตัวมักจะได้รับความ ช่วยเหลืออยู่เสมอ					
2. ในองค์การของคุณ ถ้าพนักงาน ต้องการความก้าวหน้า มักจะได้รับการ สนับสนุนจากหัวหน้างาน					
3. การวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ ยอมรับได้ในองค์การของคุณ					
4. ....					
5. ....					
6. ....					
7. ....					
8. ....					
9. ....					
10. ....					
11. ....					
12. ....					
13. ....					
14. ....					
15. ....					
16. ....					
17. ....					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
18. ....					
19. ....					
20. ....					
21. ....					
22. ....					
23. ....					
24. ....					
25. ....					

#### ส่วนที่ 4 ความเพลินในงาน

**คำชี้แจง:** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ขณะที่ฉันทำงาน ในหัวของฉันมีแต่ เรื่องงาน					
2. ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในงานของฉัน					
3. ขณะที่ฉันทำงาน ความใส่ใจทั้งหมด ของฉันอยู่ที่งาน					
4. ....					
5. ....					
6. ....					
7. ....					
8. ....					
9. ....					
10. ....					
11. ....					
12. ....					
13. ....					

### ส่วนที่ 5 ความผูกใจมั่นในงาน

**คำชี้แจง:** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ฉันรู้สึกมีพลังเต็มที่ในการทำงาน					
2. ฉันค้นพบว่างานที่ทำมีความหมาย และจุดมุ่งหมายสำหรับฉัน					
3. เวลาทำงาน ฉันรู้สึกเหมือนเวลาผ่านไปเร็วมาก					
4. ....					
5. ....					
6. ....					
7. ....					
8. ....					
9. ....					
10. ....					
11. ....					
12. ....					
13. ....					
14. ....					
15. ....					
16. ....					
17. ....					

### ส่วนที่ 6 ความสุขเชิงอัตวิสัย

**คำชี้แจง:** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. โดยภาพรวมชีวิตของฉันมักเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ฉันหวังไว้แทบทุกประการ					
2. สภาพต่าง ๆ ในชีวิตของฉัน เป็นสิ่งที่ดีมาก					
3. ....					
4. ....					
5. ....					

**คำชี้แจง:** กรุณาอ่านแต่ละข้อแล้วตอบคำถามตามความเป็นจริงและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความรู้สึกโดยทั่ว ๆ ไปของท่านมากที่สุดในแต่ละคำ

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1. สนใจบางสิ่งบางอย่าง					
2. โศกเศร้า					
3. ตื่นเต้น					
4. ....					
5. ....					
6. ....					



คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
7. ....					
8. ....					
9. ....					
10. ....					
11. ....					
12. ....					
13. ....					
14. ....					
15. ....					
16. ....					
17. ....					
18. ....					
19. ....					
20. ....					
21. ....					
22. ....					
23. ....					
24. ....					
25. ....					
26. ....					
27. ....					
28. ....					
29. ....					
30. ....					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้ค่ะ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถาม

ที่

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ชั้น 7  
วังใหม่ ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

มีนาคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตให้หนังสือเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน

เรียน

ด้วย นางสาวไอริณ จิรวิทยโอฟาร์ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์กลุ่มวิชาสำหรับ  
อุตสาหกรรมและองค์กร คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลขประจำตัวนิต 5378365738 ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง  
“อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานและความสุขเชิงอัตวิสัย  
โดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน” (EFFECTS OF WORK SELF-EFFICACY AND ORGANIZATIONAL CULTURE  
ON WORK ENGAGEMENT AND SUBJECTIVE WELL-BEING: THE MEDIATING ROLE OF FLOW AT WORK) โดยมี  
อาจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยคุณิกรณวณิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย เป็นที่ปรึกษาร่วม  
การศึกษาดังกล่าวมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทเอกชน แบบสอบถามที่ใช้ประกอบด้วย  
แบบสอบถาม จำนวน 6 ชุด ดังนี้ ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ชุดที่ 2 การรับรู้ความสามารถ ของตนเองในงาน ชุดที่ 3  
วัฒนธรรมองค์กร ชุดที่ 4 ความเพลินในงาน ชุดที่ 5 ความผูกพันในงาน ชุดที่ 6 ความสุขเชิงอัตวิสัย ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะถูก  
เก็บเป็นความลับเพื่อนำข้อมูลไปประมวลผลทางสถิติและนำเสนอในภาพรวม ไม่มีการอ้างอิงผู้ตอบแต่อย่างใด ซึ่งผู้วิจัยจะนำ  
ข้อมูลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการและการศึกษาต่อไป

ในการนี้ คณะจิตวิทยาใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่าน เพื่อโปรดอนุญาตให้หนังสือเก็บข้อมูลระหว่าง เดือน  
เมษายน 2555 หากมีข้อเสนอแนะหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อ นางสาวไอริณ จิรวิทยโอฟาร์ ในวันและเวลาที่ท่าน  
สะดวก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา  
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนางค์ มณีศรี)

คณบดีคณะจิตวิทยา

สาขาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา

โทรศัพท์ 02-218-9912 โทรสาร 02-218-9923

## ภาคผนวก ค

## ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์รายการการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ ทั้งหมด (N=60)

ข้อ	ทิศทาง	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง - ต่ำ						CITC (N=60) 15 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		สูง (n=16)		ต่ำ (n=16)		ค่า <i>t</i>	ค่า <i>p</i>		
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
1	+	4.81	.40	3.94	.68	4.43***	.001	.47	✓
2	-	4.25	.68	2.81	.91	5.05***	.001	.51	✓
3	+	4.50	.82	3.75	.58	3.00**	.01	.24	✓
4	+	4.38	.62	3.63	.50	3.77***	.001	.48	✓
5	+	4.19	.40	3.56	.51	3.84***	.001	.43	✓
6	+	4.44	.63	3.69	.79	2.97**	.01	.34	✓
7	+	4.44	.63	3.75	.45	3.56***	.001	.40	✓
8	+	4.44	.51	3.75	.58	3.56***	.001	.29	✓
9	+	4.38	.62	3.69	.60	3.18**	.01	.47	✓
10	+	4.13	.72	3.56	.73	2.20*	.05	.28	✓
11	-	3.75	1.44	3.19	.91	1.32	.19		
12	-	4.50	.82	2.81	.66	6.45***	.001	.52	✓
13	-	4.56	.51	2.93	.77	7.02***	.001	.50	✓
14	-	4.75	.48	2.69	.95	7.88***	.001	.63	✓
15	-	4.63	.50	2.88	.96	6.48***	.001	.57	✓
16	-	4.69	.60	2.63	1.25	5.91***	.001	.51	✓
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน								.82	

หมายเหตุ: \* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์รายการวัฒนธรรม วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ ทั้งหมด(N=60)

ข้อ	ทิศทาง	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง - ต่ำ						CITC (N=60) 8 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		สูง (n=20)		ต่ำ (n=20)		ค่า <i>t</i>	ค่า <i>p</i>		
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
1	+	3.75	.64	2.50	.61	6.35***	.001	.56	✓
2	+	4.20	.62	2.85	.67	6.63***	.001	.63	✓
3	+	4.25	.55	3.10	.64	6.09***	.001	.54	✓
4	+	4.20	.70	2.95	.76	5.43***	.001	.67	✓
5	+	4.10	.64	2.75	.64	6.67***	.001	.71	✓
6	+	4.00	.65	2.50	.83	6.38***	.001	.65	✓
7	+	4.30	.66	3.10	.64	5.85***	.001	.73	✓
8	+	4.50	.51	3.00	.65	8.11***	.001	.72	✓
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาวัฒนธรรมองค์การด้านการวางแผนทางการสนับสนุน								.88	
หมายเหตุ:		* <i>p</i> < .05, หนึ่งหาง. ** <i>p</i> < .01, หนึ่งหาง. *** <i>p</i> < .001, หนึ่งหาง.							

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์รายการพัฒนาธรรมองค์การด้านการวางแผนทางนวัตกรรม วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ ทั้งหมด(N=60)

ข้อ	ทิศทาง	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง – ต่ำ						CITC (N=60) 8 ข้อ	CITC (N=60) 6 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		สูง (n=18)		ต่ำ (n=22)		ค่า $t$	ค่า $p$			
		M	SD	M	SD					
9	+	4.56	.51	3.45	.60	6.29***	.001	.63	.63	✓
10	+	4.61	.50	3.45	.60	6.67***	.001	.67	.67	✓
11	+	4.39	.61	3.55	.86	3.63***	.001	.31		
12	+	4.39	.61	3.55	.51	4.69***	.001	.69	.65	✓
13	+	4.28	.58	3.14	.64	5.94***	.001	.65	.64	✓
14	+	4.33	.49	3.45	.60	5.14***	.001	.76	.81	✓
15	+	4.33	.59	3.14	.59	4.91***	.001	.70	.70	✓
16	+	4.39	.50	3.14	.67	5.30***	.001	.55		
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาพัฒนาธรรมองค์การด้านการวางแผนทางนวัตกรรม									.88	

หมายเหตุ: \* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์รายการพัฒนาธรรมองค์การด้านการวางแผนทางกฎระเบียบ วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ ทั้งหมด(N=60)

ข้อ	ทิศทาง	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง – ต่ำ						CITC (N=60) 5 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์	
		สูง (n=18)		ต่ำ (n=22)		ค่า $t$	ค่า $p$			
		M	SD	M	SD					
17	+	4.89	.32	3.68	.78	6.60***	.001	.54	✓	
18	+	4.72	.46	3.36	.58	8.25***	.001	.65	✓	
19	+	4.67	.49	3.64	.49	6.64***	.001	.67	✓	
20	+	4.94	.24	3.50	.74	8.64***	.001	.67	✓	
21	+	4.67	.59	3.18	.85	6.47***	.001	.53	✓	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาพัฒนาธรรมองค์การด้านการวางแผนทางกฎระเบียบ									.81	

หมายเหตุ: \* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์รายการวัฒนธรรมองค์การด้านการวางแนวทางเป้าหมาย วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสัมพันธัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ ทั้งหมด (N=60)

ข้อ	ทิศทาง	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง - ต่ำ						CITC (N=60) 6 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		สูง (n=18)		ต่ำ (n=16)		ค่า <i>t</i>	ค่า <i>p</i>		
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
22	+	3.89	.58	2.50	.63	6.63***	.001	.56	✓
23	+	4.17	.38	3.13	.72	5.18***	.001	.64	✓
24	+	4.44	.51	3.94	.85	2.07*	.05		
25	+	4.44	.51	3.06	.77	6.07***	.001	.60	✓
26	-	3.00	1.28	2.88	.72	.35	.725		
27	+	4.28	.67	2.38	.72	7.96***	.001	.45	✓
28	+	4.61	.50	3.06	.93	5.94***	.001	.61	✓
29	+	4.61	.50	3.06	.77	6.84***	.001	.71	✓
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาวัฒนธรรมองค์การด้านการวางแนวทางเป้าหมาย								.82	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาวัฒนธรรมองค์การ								.92	
หมายเหตุ:		* <i>p</i> < .05, หนึ่งหาง. ** <i>p</i> < .01, หนึ่งหาง. *** <i>p</i> < .001, หนึ่งหาง.							

ตาราง 6

ผลการวิเคราะห์รายการความเพลินในงานด้านการมีใจจดจ่อขณะทำงาน วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ ทั้งหมด(N=60)

ข้อ	ทิศทาง	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง - ต่ำ						CITC (N=60) 6 ข้อ	CITC (N=60) 4 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		สูง (n=18)		ต่ำ (n=19)		ค่า <i>t</i>	ค่า <i>p</i>			
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
1	+	4.56	.51	3.37	.60	6.50***	.001	.55	.63	✓
2	+	4.39	.50	3.63	.50	4.62***	.001	.41	.56	✓
3	-	3.56	.98	2.42	.50	4.37***	.001	.24		
4	+	4.83	.38	3.16	.50	11.45***	.001	.66	.52	✓
5	+	4.17	.51	3.42	.60	4.04***	.001	.32		
6	+	4.61	.50	3.63	.68	4.99***	.001	.36	.39	✓
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเพลินในงานด้านการมีใจจดจ่อขณะทำงาน									.72	
หมายเหตุ:		* <i>p</i> < .05, หนึ่งหาง. ** <i>p</i> < .01, หนึ่งหาง. *** <i>p</i> < .001, หนึ่งหาง.								

ตาราง 7

ผลการวิเคราะห์รายการความเพลินในงานด้านความสนุกขณะทำงาน วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ ทั้งหมด(N=60)

ข้อ	ทิศทาง	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง - ต่ำ						CITC (N=60) 6 ข้อ	CITC (N=60) 4 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		สูง (n=22)		ต่ำ (n=18)		ค่า <i>t</i>	ค่า <i>p</i>			
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
7	+	4.36	.49	3.17	.79	5.62***	.001	.63		
8	+	4.27	.63	2.78	.43	8.89***	.001	.84	.82	✓
9	+	4.45	.51	2.83	.38	11.47***	.001	.90	.91	✓
10	+	4.27	.63	2.78	.43	8.89***	.001	.80	.85	✓
11	+	4.55	.60	3.56	.78	4.42***	.001	.54		
12	+	4.41	.50	3.00	.49	8.99***	.001	.74	.75	✓
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเพลินในงานด้านความสนุกขณะทำงาน									.93	
หมายเหตุ:		* <i>p</i> < .05, หนึ่งหาง. ** <i>p</i> < .01, หนึ่งหาง. *** <i>p</i> < .001, หนึ่งหาง.								



## ตาราง 8

ผลการวิเคราะห์รายการความเพลินในงานด้านแรงจูงใจภายในขณะทำงาน

วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ ทั้งหมด (N=60)

ข้อ	ทิศทาง	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง - ต่ำ						CITC (N=60) 6 ข้อ	CITC (N=60) 4 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		สูง (n=22)		ต่ำ (n=18)		ค่า <i>t</i>	ค่า <i>p</i>			
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
13	+	2.96	.83	2.15	.99	2.88***	.001	.22		
14	+	3.30	.93	2.20	.70	4.45***	.001	.46	.41	✓
15	+	3.91	.73	2.80	.83	4.62***	.001	.53	.69	✓
16	+	3.70	1.06	2.80	1.28	2.47***	.001	.04		
17	+	3.48	.73	2.65	.88	3.34***	.001	.46	.40	✓
18	+	4.61	.50	3.70	.73	4.68***	.001	.51	.62	✓
19	+	4.35	.57	3.05	.83	5.90***	.001	.55	.66	✓
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเพลินในงานด้านแรงจูงใจภายในขณะทำงาน									.78	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเพลินในงาน									.78	

หมายเหตุ: \* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

ตาราง 9

ผลการวิเคราะห์รายการความผูกใจมั่นในงานด้านความรู้สึกรู้สึกมีพลังในการทำงาน  
วิธีกลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ ทั้งหมด (N=60)

ข้อ	ทิศทาง	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง – ต่ำ						CITC (N=60) 6 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		สูง (n=18)		ต่ำ (n=16)		ค่า <i>t</i>	ค่า <i>p</i>		
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
1	+	4.30	.57	2.85	.59	7.92***	.001	.73	✓
2	+	4.40	.60	2.95	.51	8.25***	.001	.77	✓
3	+	3.95	.76	2.05	.83	7.58***	.001	.67	✓
4	+	4.65	.49	2.85	.81	8.49***	.001	.71	✓
5	+	4.40	.68	3.50	.89	3.60***	.001	.42	✓
6	+	4.65	.49	3.10	.55	9.39***	.001	.66	✓
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความผูกใจมั่นในงานด้านความรู้สึกรู้สึกมีพลังในการทำงาน								.86	

หมายเหตุ: \* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

ตาราง 10

ผลการวิเคราะห์รายการความผูกใจมั่นในงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน  
วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ ทั้งหมด

ข้อ	ทิศทาง	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง – ต่ำ						CITC (N=60) 6 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		สูง (n=18)		ต่ำ (n=16)		ค่า <i>t</i>	ค่า <i>p</i>		
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
7	+	4.33	.58	2.94	.90	5.53***	.001	.68	✓
8	+	4.43	.60	3.18	.81	5.32***	.001	.60	✓
9	+	4.38	.67	2.47	.72	8.41***	.001	.78	✓
10	+	4.86	.36	2.88	.70	10.61***	.001	.77	✓
11	+	4.62	.67	2.29	.85	9.21***	.001	.75	✓
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความผูกใจมั่นในงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน								.88	

หมายเหตุ: \* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

ตาราง 11

ผลการวิเคราะห์รายการความผูกใจมั่นในงานด้านความยึดติดและฝังใจกับงาน  
วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ ทั้งหมด

ข้อ	ทิศทาง	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง - ต่ำ						CITC (N=60) 6 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		สูง (n=18)		ต่ำ (n=16)		ค่า <i>t</i>	ค่า <i>p</i>		
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
12	+	4.71	.47	2.88	.72	8.61***	.001	.67	✓
13	+	4.47	.72	2.50	.63	8.38***	.001	.77	✓
14	+	4.65	.49	2.69	.95	7.39***	.001	.75	✓
15	+	4.53	.51	3.06	.85	5.93***	.001	.72	✓
16	+	4.71	.47	2.56	.81	9.19***	.001	.81	✓
17	+	4.06	.83	2.00	.82	7.19***	.001	.60	✓
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความผูกใจมั่นในงานด้านความยึดติดและฝังใจกับงาน								.89	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความผูกใจมั่นในงาน								.95	

หมายเหตุ: \* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

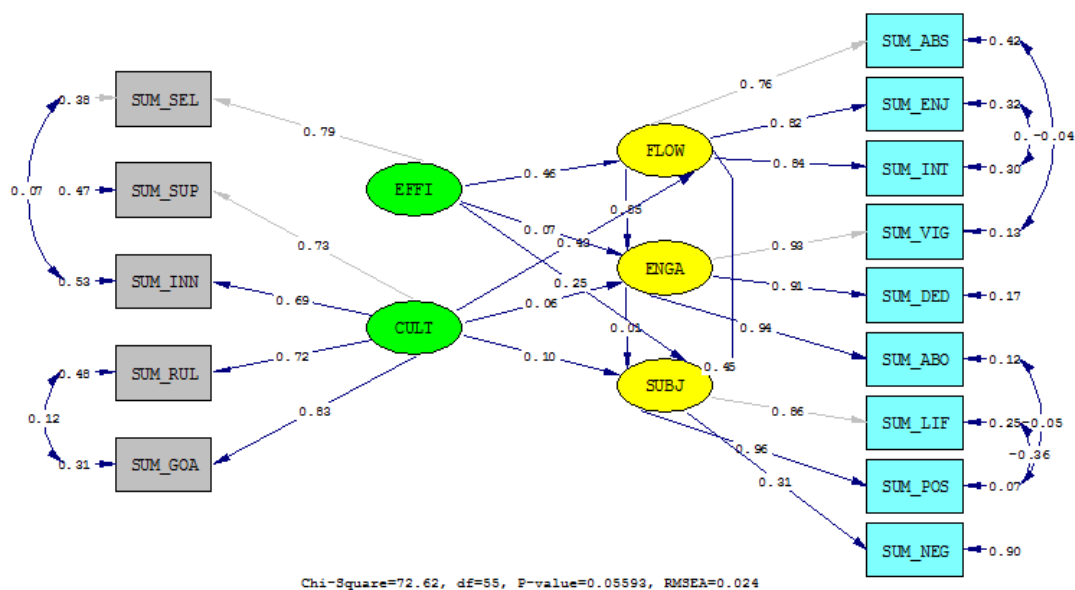
## ภาคผนวก ง

รายงานผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุ และผลของความเพี้ยนในงาน ด้วยโปรแกรมลิสเรล (lisrel)

```

TI MODEL
DA NI=14 NO=540 MA=CM
SE
6 7 8 9 10 11 12 13 14 1 2 3 4 5 /
MO NX=5 NY=9 NK=2 NE=3 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY
LE
FLOW ENGA SUBJ
LK
EFFI CULT
FR LY(2,1) LY(3,1) LY(5,2) LY(6,2) LY(8,3) LY(9,3)
FR LX(3,2) LX(4,2) LX(5,2) BE(2,1) BE(3,1) BE(3,2) GA(1,1)
FR GA(1,2) GA(2,1) GA(2,2) GA(3,1) GA(3,2)
FI LX(2,2)
FI LY(1,1) LY(4,2) LY(7,3)
FI LX(1,1) TD(1,1)
VA 1.00 LX(2,2) LY(1,1) LY(4,2) LY(7,3)
VA 0.918 LX(1,1)
VA 0.082 TD(1,1)
FR TH(1,9) TE(8,7) TD(5,4) TE(8,6) TH(1,6) TE(3,2) TH(2,8)
FR TH(2,1) TE(4,1) TH(4,9) TH(3,7) TD(3,1) TH(3,5)
PD
OU RS EF SS SC MI TV ND=3 IT=1000

```



L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Joreskog &amp; Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
 Scientific Software International, Inc.  
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.  
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005  
 Use of this program is subject to the terms specified in the  
 Universal Copyright Convention.  
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and  
 Settings\Windows xp\Desktop\Model3\Model\MODEL3.LPJ:

```

TI MODEL
!DA NI=14 NO=540 MA=CM
SY='C:\Documents and Settings\Windows
xp\Desktop\Model3\Model\MODEL3.DSF'
SE
6 7 8 9 10 11 12 13 14 1 2 3 4 5 /
MO NX=5 NY=9 NK=2 NE=3 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY
LE
FLOW ENGA SUBJ
LK
EFFI CULT
FR LY(2,1) LY(3,1) LY(5,2) LY(6,2) LY(8,3) LY(9,3)
FR LX(3,2) LX(4,2) LX(5,2) BE(2,1) BE(3,1) BE(3,2) GA(1,1)
FR GA(1,2) GA(2,1) GA(2,2) GA(3,1) GA(3,2)
FI LX(2,2)
FI LY(1,1) LY(4,2) LY(7,3)
FI LX(1,1) TD(1,1)
VA 1.00 LX(2,2) LY(1,1) LY(4,2) LY(7,3)
VA 0.918 LX(1,1)
VA 0.082 TD(1,1)
FR TH(1,9) TE(8,7) TD(5,4) TE(8,6) TH(1,6) TE(3,2) TH(2,8)
FR TH(2,1) TE(4,1) TH(4,9) TH(3,7) TD(3,1) TH(3,5)
PD
OU RS EF SS SC ND=3 IT=1000

```

TI MODEL

```

Number of Input Variables 14
Number of Y - Variables 9
Number of X - Variables 5
Number of ETA - Variables 3
Number of KSI - Variables 2
Number of Observations 540

```

TI MODEL

## Covariance Matrix

	SUM_ABS	SUM_ENJ	SUM_INT	SUM_VIG	SUM_DED	SUM_ABO
SUM_ABS	0.379					
SUM_ENJ	0.275	0.521				
SUM_INT	0.291	0.412	0.563			
SUM_VIG	0.233	0.308	0.333	0.364		
SUM_DED	0.258	0.324	0.340	0.334	0.427	
SUM_ABO	0.272	0.336	0.371	0.349	0.370	0.441
SUM_LIF	0.164	0.237	0.247	0.209	0.214	0.232
SUM_POS	0.162	0.222	0.211	0.185	0.208	0.188
SUM_NEG	0.070	0.093	0.088	0.078	0.091	0.078
SUM_SEL	0.115	0.152	0.142	0.136	0.143	0.130
SUM_SUP	0.132	0.202	0.212	0.176	0.196	0.193
SUM_INN	0.133	0.162	0.173	0.160	0.190	0.173
SUM_RUL	0.173	0.195	0.202	0.187	0.198	0.191
SUM_GOA	0.181	0.228	0.227	0.217	0.235	0.226

## Covariance Matrix

	SUM_LIF	SUM_POS	SUM_NEG	SUM_SEL	SUM_SUP	SUM_INN
SUM_LIF	0.434					
SUM_POS	0.161	0.284				
SUM_NEG	0.135	0.102	0.476			
SUM_SEL	0.118	0.117	0.126	0.217		
SUM_SUP	0.164	0.111	0.065	0.092	0.397	
SUM_INN	0.165	0.125	0.058	0.105	0.230	0.519
SUM_RUL	0.153	0.144	0.091	0.109	0.220	0.271
SUM_GOA	0.169	0.157	0.056	0.104	0.261	0.293

## Covariance Matrix

	SUM_RUL	SUM_GOA
SUM_RUL	0.494	
SUM_GOA	0.352	0.484

TI MODEL

## Parameter Specifications

## LAMBDA-Y

	FLOW	ENGA	SUBJ
SUM_ABS	0	0	0
SUM_ENJ	1	0	0
SUM_INT	2	0	0
SUM_VIG	0	0	0
SUM_DED	0	3	0
SUM_ABO	0	4	0
SUM_LIF	0	0	0
SUM_POS	0	0	5
SUM_NEG	0	0	6

## LAMBDA-X

	EFFI	CULT
	-----	-----
SUM_SEL	0	0
SUM_SUP	0	0
SUM_INN	0	7
SUM_RUL	0	8
SUM_GOA	0	9

## BETA

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
FLOW	0	0	0
ENGA	10	0	0
SUBJ	11	12	0

## GAMMA

	EFFI	CULT
	-----	-----
FLOW	13	14
ENGA	15	16
SUBJ	17	18

## PHI

	EFFI	CULT
	-----	-----
EFFI	19	
CULT	20	21

## PSI

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
	22	23	24

## THETA-EPS

	SUM_ABS	SUM_ENJ	SUM_INT	SUM_VIG	SUM_DED	SUM_ABO
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SUM_ABS	25					
SUM_ENJ	0	26				
SUM_INT	0	27	28			
SUM_VIG	29	0	0	30		
SUM_DED	0	0	0	0	31	
SUM_ABO	0	0	0	0	0	32
SUM_LIF	0	0	0	0	0	0
SUM_POS	0	0	0	0	0	34
SUM_NEG	0	0	0	0	0	0

## THETA-EPS

	SUM_LIF	SUM_POS	SUM_NEG
	-----	-----	-----
SUM_LIF	33		
SUM_POS	35	36	
SUM_NEG	0	0	37

## THETA-DELTA-EPS

	SUM_ABS	SUM_ENJ	SUM_INT	SUM_VIG	SUM_DED	SUM_ABO
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SUM_SEL	0	0	0	0	0	38
SUM_SUP	40	0	0	0	0	0
SUM_INN	0	0	0	0	43	0
SUM_RUL	0	0	0	0	0	0
SUM_GOA	0	0	0	0	0	0

## THETA-DELTA-EPS

	SUM_LIF	SUM_POS	SUM_NEG
	-----	-----	-----
SUM_SEL	0	0	39
SUM_SUP	0	41	0
SUM_INN	44	0	0
SUM_RUL	0	0	47
SUM_GOA	0	0	0

## THETA-DELTA

	SUM_SEL	SUM_SUP	SUM_INN	SUM_RUL	SUM_GOA
	-----	-----	-----	-----	-----
SUM_SEL	0				
SUM_SUP	0	42			
SUM_INN	45	0	46		
SUM_RUL	0	0	0	48	
SUM_GOA	0	0	0	49	50



## TI MODEL

Number of Iterations = 10

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y			
	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
SUM_ABS	1.000	- -	- -
SUM_ENJ	1.265 (0.065) 19.545	- -	- -
SUM_INT	1.338 (0.067) 19.931	- -	- -
SUM_VIG	- -	1.000	- -
SUM_DED	- -	1.063 (0.029) 37.226	- -
SUM_ABO	- -	1.107 (0.027) 40.339	- -
SUM_LIF	- -	- -	1.000
SUM_POS	- -	- -	0.901 (0.063) 14.375
SUM_NEG	- -	- -	0.372 (0.074) 5.006

LAMBDA-X		
	EFFI	CULT
	-----	-----
SUM_SEL	0.918	- -
SUM_SUP	- -	1.000
SUM_INN	- -	1.073 (0.074) 14.483
SUM_RUL	- -	1.106 (0.078) 14.185
SUM_GOA	- -	1.253 (0.078) 16.118

## BETA

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
FLOW	- -	- -	- -
ENGA	1.017 (0.086) 11.832	- -	- -
SUBJ	0.542 (0.191) 2.845	0.012 (0.146) 0.081	- -

## GAMMA

	EFFI	CULT
	-----	-----
FLOW	0.534 (0.074) 7.261	0.437 (0.060) 7.283
ENGA	0.092 (0.074) 1.239	0.068 (0.056) 1.215
SUBJ	0.351 (0.084) 4.189	0.128 (0.060) 2.152

## Covariance Matrix of ETA and KSI

	FLOW	ENGA	SUBJ	EFFI	CULT
	-----	-----	-----	-----	-----
FLOW	0.220				
ENGA	0.245	0.316			
SUBJ	0.185	0.211	0.326		
EFFI	0.126	0.149	0.138	0.160	
CULT	0.142	0.167	0.138	0.092	0.212

## PHI

	EFFI	CULT
	-----	-----
EFFI	0.160 (0.016) 10.245	
CULT	0.092 (0.012) 7.463	0.212 (0.023) 9.047

PSI

Note: This matrix is diagonal.

FLOW	ENGA	SUBJ
0.091	0.041	0.157
(0.012)	(0.008)	(0.047)
7.298	5.157	3.338

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

FLOW	ENGA	SUBJ
0.586	0.870	0.518

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

FLOW	ENGA	SUBJ
0.586	0.571	0.432

Reduced Form

	EFFI	CULT
FLOW	0.534	0.437
	(0.074)	(0.060)
	7.261	7.283
ENGA	0.635	0.512
	(0.080)	(0.064)
	7.973	8.019
SUBJ	0.649	0.371
	(0.081)	(0.063)
	7.990	5.896

## THETA-EPS

	SUM_ABS	SUM_ENJ	SUM_INT	SUM_VIG	SUM_DED	SUM_ABO
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SUM_ABS	0.163 (0.012) 14.116					
SUM_ENJ	- -	0.168 (0.015) 11.534				
SUM_INT	- -	0.039 (0.012) 3.218	0.169 (0.015) 11.062			
SUM_VIG	-0.013 (0.005) -2.707	- -	- -	0.049 (0.004) 11.334		
SUM_DED	- -	- -	- -	- -	0.073 (0.006) 12.863	
SUM_ABO	- -	- -	- -	- -	- -	0.055 (0.005) 10.755
SUM_LIF	- -	- -	- -	- -	- -	- -
SUM_POS	- -	- -	- -	- -	- -	-0.019 (0.005) -3.886
SUM_NEG	- -	- -	- -	- -	- -	- -

## THETA-EPS

	SUM_LIF	SUM_POS	SUM_NEG
	-----	-----	-----
SUM_LIF	0.110 (0.049) 2.238		
SUM_POS	-0.128 (0.041) -3.129	0.021 (0.038) 0.558	
SUM_NEG	- -	- -	0.429 (0.027) 16.011

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

	SUM_ABS	SUM_ENJ	SUM_INT	SUM_VIG	SUM_DED	
SUM_ABO	-----	-----	-----	-----	-----	-
-----						
0.876	0.575	0.677	0.700	0.867	0.829	

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

SUM_LIF	SUM_POS	SUM_NEG
-----	-----	-----
0.748	0.926	0.095

## THETA-DELTA-EPS

	SUM_ABS	SUM_ENJ	SUM_INT	SUM_VIG	SUM_DED	SUM_ABO
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SUM_SEL	- -	- -	- -	- -	- -	-0.017 (0.005) -3.660
SUM_SUP	-0.025 (0.009) -2.854	- -	- -	- -	- -	- -
SUM_INN	- -	- -	- -	- -	0.016 (0.007) 2.162	- -
SUM_RUL	- -	- -	- -	- -	- -	- -
SUM_GOA	- -	- -	- -	- -	- -	- -

## THETA-DELTA-EPS

	SUM_LIF	SUM_POS	SUM_NEG
	-----	-----	-----
SUM_SEL	- -	- -	0.075 (0.012) 6.374
SUM_SUP	- -	-0.025 (0.008) -3.072	- -
SUM_INN	0.030 (0.013) 2.356	- -	- -
SUM_RUL	- -	- -	0.031 (0.013) 2.404
SUM_GOA	- -	- -	- -

## THETA-DELTA

	SUM_SEL	SUM_SUP	SUM_INN	SUM_RUL	SUM_GOA
	-----	-----	-----	-----	-----
SUM_SEL	0.082				
SUM_SUP	- -	0.185 (0.015) 12.466			
SUM_INN	0.022 (0.009) 2.364	- -	0.273 (0.020) 13.581		
SUM_RUL	- -	- -	- -	0.235 (0.020) 11.683	
SUM_GOA	- -	- -	- -	0.059 (0.015) 3.882	0.151 (0.017) 8.859

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

SUM_SEL	SUM_SUP	SUM_INN	SUM_RUL	SUM_GOA
-----	-----	-----	-----	-----
0.623	0.534	0.472	0.525	0.688

## Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 55

Minimum Fit Function Chi-Square = 73.652 (P = 0.0473)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 72.617 (P = 0.0559)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 17.617

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 43.838)

Minimum Fit Function Value = 0.137

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0327

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0813)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0244

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0385)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA &lt; 0.05) = 0.999

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.320

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.288 ; 0.369)

ECVI for Saturated Model = 0.390

ECVI for Independence Model = 21.248

Chi-Square for Independence Model with 91 Degrees of Freedom = 11424.796

Independence AIC = 11452.796

Model AIC = 172.617

Saturated AIC = 210.000  
 Independence CAIC = 11526.878  
 Model CAIC = 437.195  
 Saturated CAIC = 765.615

Normed Fit Index (NFI) = 0.994  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.997  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.600  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.998  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.998  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.989

Critical N (CN) = 603.234

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0100  
 Standardized RMR = 0.0229  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.981  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.964  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.514

TI MODEL

Fitted Covariance Matrix

	SUM_ABS	SUM_ENJ	SUM_INT	SUM_VIG	SUM_DED	SUM_ABO
SUM_ABS	0.383					
SUM_ENJ	0.279	0.521				
SUM_INT	0.295	0.412	0.563			
SUM_VIG	0.232	0.310	0.328	0.364		
SUM_DED	0.261	0.330	0.349	0.335	0.430	
SUM_ABO	0.272	0.344	0.363	0.349	0.371	0.442
SUM_LIF	0.185	0.234	0.247	0.211	0.224	0.233
SUM_POS	0.167	0.211	0.223	0.190	0.202	0.191
SUM_NEG	0.069	0.087	0.092	0.078	0.083	0.087
SUM_SEL	0.116	0.146	0.155	0.137	0.145	0.134
SUM_SUP	0.116	0.179	0.190	0.167	0.178	0.185
SUM_INN	0.152	0.193	0.204	0.179	0.206	0.199
SUM_RUL	0.157	0.198	0.210	0.185	0.196	0.205
SUM_GOA	0.178	0.225	0.238	0.209	0.223	0.232

Fitted Covariance Matrix

	SUM_LIF	SUM_POS	SUM_NEG	SUM_SEL	SUM_SUP	SUM_INN
SUM_LIF	0.437					
SUM_POS	0.166	0.286				
SUM_NEG	0.121	0.109	0.474			
SUM_SEL	0.127	0.114	0.122	0.217		
SUM_SUP	0.138	0.099	0.051	0.085	0.397	
SUM_INN	0.179	0.134	0.055	0.113	0.228	0.517
SUM_RUL	0.153	0.138	0.088	0.093	0.235	0.252
SUM_GOA	0.174	0.156	0.065	0.106	0.266	0.285

## Fitted Covariance Matrix

	SUM_RUL	SUM_GOA
SUM_RUL	0.494	
SUM_GOA	0.353	0.484

## Fitted Residuals

	SUM_ABS	SUM_ENJ	SUM_INT	SUM_VIG	SUM_DED	SUM_ABO
SUM_ABS	-0.004					
SUM_ENJ	-0.004	0.000				
SUM_INT	-0.004	0.000	0.000			
SUM_VIG	0.000	-0.003	0.005	0.000		
SUM_DED	-0.002	-0.006	-0.009	-0.001	-0.002	
SUM_ABO	0.001	-0.008	0.008	0.000	-0.001	0.000
SUM_LIF	-0.021	0.003	0.000	-0.002	-0.010	-0.001
SUM_POS	-0.005	0.011	-0.011	-0.004	0.007	-0.002
SUM_NEG	0.001	0.006	-0.004	-0.001	0.008	-0.009
SUM_SEL	0.000	0.006	-0.013	0.000	-0.003	-0.004
SUM_SUP	0.016	0.022	0.022	0.009	0.018	0.008
SUM_INN	-0.019	-0.030	-0.031	-0.019	-0.017	-0.025
SUM_RUL	0.016	-0.004	-0.008	0.002	0.002	-0.013
SUM_GOA	0.003	0.003	-0.011	0.008	0.012	-0.006

## Fitted Residuals

	SUM_LIF	SUM_POS	SUM_NEG	SUM_SEL	SUM_SUP	SUM_INN
SUM_LIF	-0.003					
SUM_POS	-0.005	-0.002				
SUM_NEG	0.014	-0.007	0.002			
SUM_SEL	-0.009	0.003	0.004	0.000		
SUM_SUP	0.025	0.012	0.014	0.008	-0.001	
SUM_INN	-0.014	-0.008	0.003	-0.008	0.002	0.001
SUM_RUL	0.000	0.006	0.004	0.015	-0.014	0.019
SUM_GOA	-0.005	0.000	-0.009	-0.002	-0.005	0.008

## Fitted Residuals

	SUM_RUL	SUM_GOA
SUM_RUL	0.000	
SUM_GOA	0.000	0.000



Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.031  
 Median Fitted Residual = 0.000  
 Largest Fitted Residual = 0.025

Stemleaf Plot

```

- 3 | 10
- 2 | 5
- 2 | 1
- 1 | 997
- 1 | 4433110
- 0 | 9999888887665555
- 0 | 44444443332222221111100000000000000000
  0 | 11122223333344
  0 | 566678888889
  1 | 12244
  1 | 56689
  2 | 22
  2 | 5
    
```

Standardized Residuals

	SUM_ABS	SUM_ENJ	SUM_INT	SUM_VIG	SUM_DED	SUM_ABO
SUM_ABS	-3.095					
SUM_ENJ	-0.898	-				
SUM_INT	-0.936	-	-			
SUM_VIG	0.310	-0.681	1.336	-1.201		
SUM_DED	-0.500	-1.244	-1.898	-1.023	-2.695	
SUM_ABO	0.187	-1.867	1.916	-0.212	-0.896	-0.327
SUM_LIF	-2.525	0.372	0.007	-0.354	-1.437	-0.172
SUM_POS	-0.788	1.892	-1.957	-1.151	1.438	-0.932
SUM_NEG	0.095	0.506	-0.385	-0.069	0.900	-1.160
SUM_SEL	-0.073	1.037	-2.411	-0.171	-0.682	-2.214
SUM_SUP	2.739	2.163	2.168	1.279	2.206	0.970
SUM_INN	-1.608	-2.395	-2.386	-2.100	-2.046	-2.491
SUM_RUL	1.425	-0.302	-0.695	0.266	0.191	-1.437
SUM_GOA	0.310	0.309	-1.201	1.283	1.694	-0.945

Standardized Residuals

	SUM_LIF	SUM_POS	SUM_NEG	SUM_SEL	SUM_SUP	SUM_INN
SUM_LIF	-2.680					
SUM_POS	-2.364	-1.619				
SUM_NEG	1.340	-1.034	1.399			
SUM_SEL	-1.493	0.739	1.943	-0.389		
SUM_SUP	2.341	2.706	0.914	1.157	-0.496	
SUM_INN	-2.130	-0.897	0.150	-1.654	0.339	0.811
SUM_RUL	0.000	0.709	0.328	1.964	-2.399	2.490
SUM_GOA	-0.466	0.034	-0.594	-0.317	-1.256	1.609

## Standardized Residuals

	SUM_RUL	SUM_GOA
	-----	-----
SUM_RUL	-0.180	
SUM_GOA	-0.325	- -

## Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -3.095  
 Median Standardized Residual = -0.212  
 Largest Standardized Residual = 2.739

## Stemleaf Plot

```

- 3 | 1
- 2 | 7755
- 2 | 4444421100
- 1 | 997665
- 1 | 4432222200
- 0 | 99999987776555
- 0 | 44433332222110000000
  0 | 12223333334
  0 | 577899
  1 | 0023333444
  1 | 67999
  2 | 02223
  2 | 577

```

## Largest Negative Standardized Residuals

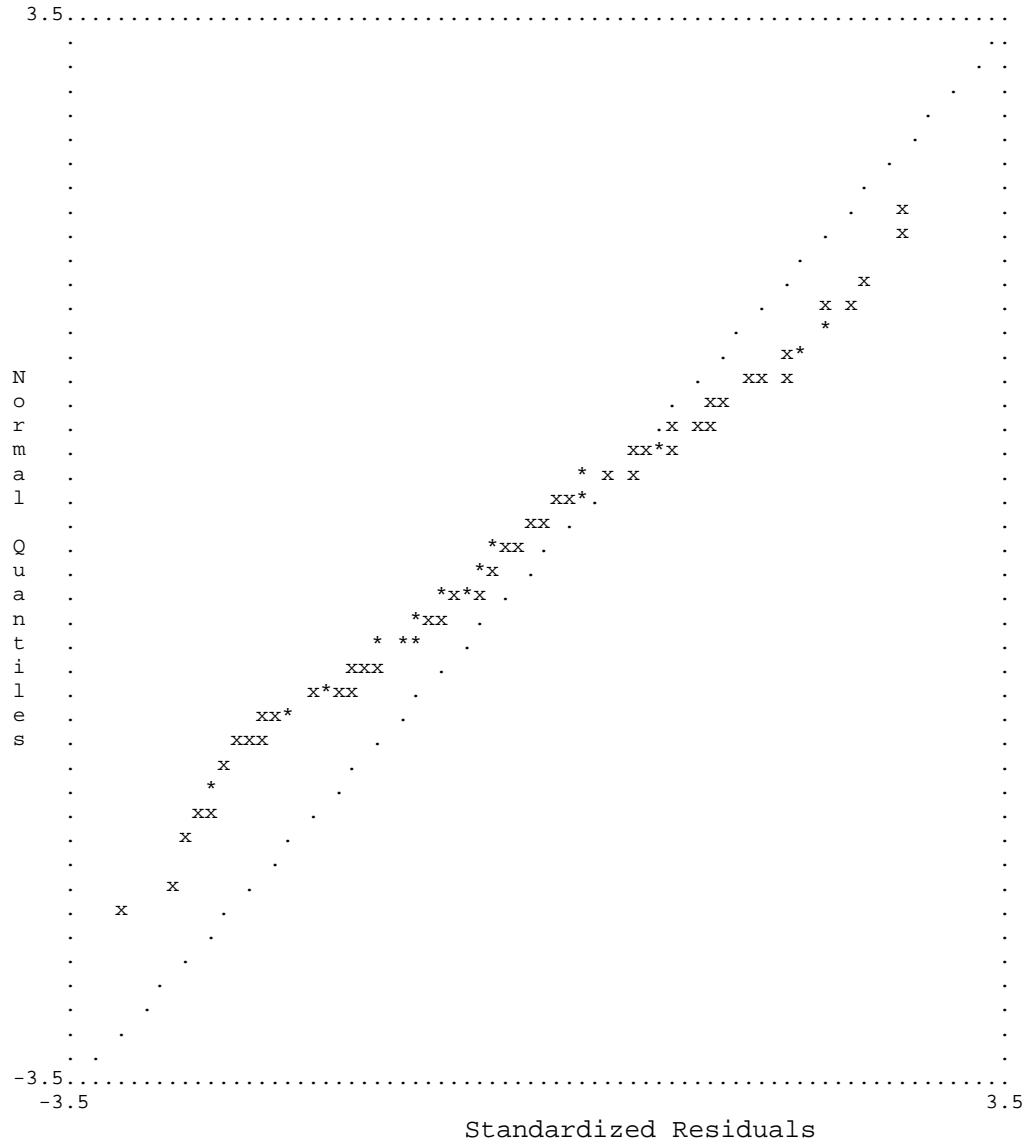
Residual for SUM\_ABS and SUM\_ABS -3.095  
 Residual for SUM\_DED and SUM\_DED -2.695  
 Residual for SUM\_LIF and SUM\_LIF -2.680

## Largest Positive Standardized Residuals

Residual for SUM\_SUP and SUM\_ABS 2.739  
 Residual for SUM\_SUP and SUM\_POS 2.706

TI MODEL

Qplot of Standardized Residuals



## TI MODEL

## Standardized Solution

## LAMBDA-Y

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
SUM_ABS	0.469	- -	- -
SUM_ENJ	0.594	- -	- -
SUM_INT	0.628	- -	- -
SUM_VIG	- -	0.562	- -
SUM_DED	- -	0.597	- -
SUM_ABO	- -	0.622	- -
SUM_LIF	- -	- -	0.571
SUM_POS	- -	- -	0.514
SUM_NEG	- -	- -	0.212

## LAMBDA-X

	EFFI	CULT
	-----	-----
SUM_SEL	0.368	- -
SUM_SUP	- -	0.461
SUM_INN	- -	0.494
SUM_RUL	- -	0.509
SUM_GOA	- -	0.577

## BETA

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
FLOW	- -	- -	- -
ENGA	0.850	- -	- -
SUBJ	0.446	0.012	- -

## GAMMA

	EFFI	CULT
	-----	-----
FLOW	0.456	0.429
ENGA	0.066	0.055
SUBJ	0.246	0.104

## Correlation Matrix of ETA and KSI

	FLOW	ENGA	SUBJ	EFFI	CULT
	-----	-----	-----	-----	-----
FLOW	1.000				
ENGA	0.930	1.000			
SUBJ	0.689	0.656	1.000		
EFFI	0.670	0.662	0.604	1.000	
CULT	0.656	0.646	0.526	0.499	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
	0.414	0.130	0.482

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	EFFI	CULT
	-----	-----
FLOW	0.456	0.429
ENGA	0.453	0.420
SUBJ	0.455	0.299

TI MODEL

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
SUM_ABS	0.759	- -	- -
SUM_ENJ	0.823	- -	- -
SUM_INT	0.837	- -	- -
SUM_VIG	- -	0.931	- -
SUM_DED	- -	0.911	- -
SUM_ABO	- -	0.936	- -
SUM_LIF	- -	- -	0.865
SUM_POS	- -	- -	0.962
SUM_NEG	- -	- -	0.308

LAMBDA-X

	EFFI	CULT
	-----	-----
SUM_SEL	0.789	- -
SUM_SUP	- -	0.731
SUM_INN	- -	0.687
SUM_RUL	- -	0.724
SUM_GOA	- -	0.830

BETA

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
FLOW	- -	- -	- -
ENGA	0.850	- -	- -
SUBJ	0.446	0.012	- -

GAMMA

	EFFI	CULT
	-----	-----
FLOW	0.456	0.429
ENGA	0.066	0.055
SUBJ	0.246	0.104

## Correlation Matrix of ETA and KSI

	FLOW	ENGA	SUBJ	EFFI	CULT
	-----	-----	-----	-----	-----
FLOW	1.000				
ENGA	0.930	1.000			
SUBJ	0.689	0.656	1.000		
EFFI	0.670	0.662	0.604	1.000	
CULT	0.656	0.646	0.526	0.499	1.000

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
	0.414	0.130	0.482

## THETA-EPS

	SUM_ABS	SUM_ENJ	SUM_INT	SUM_VIG	SUM_DED	SUM_ABO
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SUM_ABS	0.425					
SUM_ENJ	- -	0.323				
SUM_INT	- -	0.073	0.300			
SUM_VIG	-0.036	- -	- -	0.133		
SUM_DED	- -	- -	- -	- -	0.171	
SUM_ABO	- -	- -	- -	- -	- -	0.124
SUM_LIF	- -	- -	- -	- -	- -	- -
SUM_POS	- -	- -	- -	- -	- -	-0.054
SUM_NEG	- -	- -	- -	- -	- -	- -

## THETA-EPS

	SUM_LIF	SUM_POS	SUM_NEG
	-----	-----	-----
SUM_LIF	0.252		
SUM_POS	-0.362	0.074	
SUM_NEG	- -	- -	0.905

## THETA-DELTA-EPS

	SUM_ABS	SUM_ENJ	SUM_INT	SUM_VIG	SUM_DED	SUM_ABO
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SUM_SEL	- -	- -	- -	- -	- -	-0.056
SUM_SUP	-0.065	- -	- -	- -	- -	- -
SUM_INN	- -	- -	- -	- -	0.034	- -
SUM_RUL	- -	- -	- -	- -	- -	- -
SUM_GOA	- -	- -	- -	- -	- -	- -

## THETA-DELTA-EPS

	SUM_LIF	SUM_POS	SUM_NEG
	-----	-----	-----
SUM_SEL	- -	- -	0.232
SUM_SUP	- -	-0.075	- -
SUM_INN	0.064	- -	- -
SUM_RUL	- -	- -	0.064
SUM_GOA	- -	- -	- -

## THETA-DELTA

	SUM_SEL	SUM_SUP	SUM_INN	SUM_RUL	SUM_GOA
	-----	-----	-----	-----	-----
SUM_SEL	0.377				
SUM_SUP	- -	0.466			
SUM_INN	0.066	- -	0.528		
SUM_RUL	- -	- -	- -	0.475	
SUM_GOA	- -	- -	- -	0.120	0.312

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	EFFI	CULT
	-----	-----
FLOW	0.456	0.429
ENGA	0.453	0.420
SUBJ	0.455	0.299

## TI MODEL

## Total and Indirect Effects

## Total Effects of KSI on ETA

	EFFI	CULT
	-----	-----
FLOW	0.534 (0.074) 7.261	0.437 (0.060) 7.283
ENGA	0.635 (0.080) 7.973	0.512 (0.064) 8.019
SUBJ	0.649 (0.081) 7.990	0.371 (0.063) 5.896

## Indirect Effects of KSI on ETA

	EFFI	CULT
	-----	-----
FLOW	- -	- -
ENGA	0.543 (0.083) 6.520	0.444 (0.070) 6.387
SUBJ	0.297 (0.052) 5.695	0.243 (0.048) 5.113

## Total Effects of ETA on ETA

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
FLOW	- -	- -	- -
ENGA	1.017 (0.086) 11.832	- -	- -
SUBJ	0.554 (0.083) 6.694	0.012 (0.146) 0.081	- -

Largest Eigenvalue of B\*B' (Stability Index) is 1.328

## Indirect Effects of ETA on ETA

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
FLOW	- -	- -	- -
ENGA	- -	- -	- -
SUBJ	0.012 (0.148) 0.081	- -	- -

## Total Effects of ETA on Y

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
SUM_ABS	1.000	- -	- -
SUM_ENJ	1.265 (0.065) 19.545	- -	- -
SUM_INT	1.338 (0.067) 19.931	- -	- -
SUM_VIG	1.017 (0.086) 11.832	1.000	- -
SUM_DED	1.081 (0.091) 11.909	1.063 (0.029) 37.226	- -
SUM_ABO	1.126 (0.094) 11.993	1.107 (0.027) 40.339	- -



SUM_LIF	0.554 (0.083) 6.694	0.012 (0.146) 0.081	1.000
SUM_POS	0.499 (0.073) 6.855	0.011 (0.131) 0.081	0.901 (0.063) 14.375
SUM_NEG	0.206 (0.050) 4.146	0.004 (0.054) 0.081	0.372 (0.074) 5.006

## Indirect Effects of ETA on Y

	FLOW -----	ENGA -----	SUBJ -----
SUM_ABS	- -	- -	- -
SUM_ENJ	- -	- -	- -
SUM_INT	- -	- -	- -
SUM_VIG	1.017 (0.086) 11.832	- -	- -
SUM_DED	1.081 (0.091) 11.909	- -	- -
SUM_ABO	1.126 (0.094) 11.993	- -	- -
SUM_LIF	0.554 (0.083) 6.694	0.012 (0.146) 0.081	- -
SUM_POS	0.499 (0.073) 6.855	0.011 (0.131) 0.081	- -
SUM_NEG	0.206 (0.050) 4.146	0.004 (0.054) 0.081	- -

## Total Effects of KSI on Y

	EFFI	CULT
	-----	-----
SUM_ABS	0.534	0.437
	(0.074)	(0.060)
	7.261	7.283
SUM_ENJ	0.676	0.552
	(0.091)	(0.074)
	7.388	7.461
SUM_INT	0.715	0.584
	(0.096)	(0.078)
	7.408	7.482
SUM_VIG	0.635	0.512
	(0.080)	(0.064)
	7.973	8.019
SUM_DED	0.675	0.544
	(0.085)	(0.068)
	7.960	7.976
SUM_ABO	0.704	0.567
	(0.088)	(0.071)
	8.026	7.945
SUM_LIF	0.649	0.371
	(0.081)	(0.063)
	7.990	5.896
SUM_POS	0.584	0.334
	(0.071)	(0.056)
	8.200	5.965
SUM_NEG	0.241	0.138
	(0.055)	(0.034)
	4.346	4.072

## TI MODEL

## Standardized Total and Indirect Effects

## Standardized Total Effects of KSI on ETA

	EFFI	CULT
	-----	-----
FLOW	0.456	0.429
ENGA	0.453	0.420
SUBJ	0.455	0.299

## Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	EFFI	CULT
	-----	-----
FLOW	- -	- -
ENGA	0.387	0.364
SUBJ	0.208	0.196

## Standardized Total Effects of ETA on ETA

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
FLOW	- -	- -	- -
ENGA	0.850	- -	- -
SUBJ	0.456	0.012	- -

## Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
FLOW	- -	- -	- -
ENGA	- -	- -	- -
SUBJ	0.010	- -	- -

## Standardized Total Effects of ETA on Y

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
SUM_ABS	0.469	- -	- -
SUM_ENJ	0.594	- -	- -
SUM_INT	0.628	- -	- -
SUM_VIG	0.477	0.562	- -
SUM_DED	0.507	0.597	- -
SUM_ABO	0.529	0.622	- -
SUM_LIF	0.260	0.007	0.571
SUM_POS	0.234	0.006	0.514
SUM_NEG	0.097	0.002	0.212

## Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
SUM_ABS	0.759	- -	- -
SUM_ENJ	0.823	- -	- -
SUM_INT	0.837	- -	- -
SUM_VIG	0.791	0.931	- -
SUM_DED	0.774	0.911	- -
SUM_ABO	0.796	0.936	- -
SUM_LIF	0.394	0.010	0.865
SUM_POS	0.438	0.011	0.962
SUM_NEG	0.140	0.004	0.308

## Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
SUM_ABS	- -	- -	- -
SUM_ENJ	- -	- -	- -
SUM_INT	- -	- -	- -
SUM_VIG	0.477	- -	- -
SUM_DED	0.507	- -	- -
SUM_ABO	0.529	- -	- -
SUM_LIF	0.260	0.007	- -
SUM_POS	0.234	0.006	- -
SUM_NEG	0.097	0.002	- -

## Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	FLOW	ENGA	SUBJ
	-----	-----	-----
SUM_ABS	- -	- -	- -
SUM_ENJ	- -	- -	- -
SUM_INT	- -	- -	- -
SUM_VIG	0.791	- -	- -
SUM_DED	0.774	- -	- -
SUM_ABO	0.796	- -	- -
SUM_LIF	0.394	0.010	- -
SUM_POS	0.438	0.011	- -
SUM_NEG	0.140	0.004	- -

## Standardized Total Effects of KSI on Y

	EFFI	CULT
	-----	-----
SUM_ABS	0.214	0.201
SUM_ENJ	0.271	0.254
SUM_INT	0.286	0.269
SUM_VIG	0.255	0.236
SUM_DED	0.271	0.251
SUM_ABO	0.282	0.261
SUM_LIF	0.260	0.171
SUM_POS	0.234	0.154
SUM_NEG	0.097	0.064

## Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	EFFI	CULT
	-----	-----
SUM_ABS	0.346	0.325
SUM_ENJ	0.375	0.353
SUM_INT	0.381	0.359
SUM_VIG	0.422	0.391
SUM_DED	0.413	0.382
SUM_ABO	0.424	0.393
SUM_LIF	0.393	0.259
SUM_POS	0.438	0.288
SUM_NEG	0.140	0.092

Time used: 0.047 Seconds

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวไอริน จีรวิทย์ไธพาร์ เกิดเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2531 ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่โรงเรียนรัตนราชบุรีบำรุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2552 และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2553