

การติตงานและความผูกใจมั่นในงาน :
สาเหตุเชิงแรงจูงใจ และผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน

นางสาวเจณิกา วังสถาพร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2555

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.

WORKAHOLISM AND WORK ENGAGEMENT:
MOTIVATIONAL ANTECEDENTS AND JOB BURNOUT CONSEQUENCE

Miss Jenika Wangsathaporn

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Psychology
Faculty of Psychology
Chulalongkorn University
Academic Year 2012
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การดำเนินงานและความผูกใจมั่นในงาน : สาเหตุเชิง แรงจูงใจ และผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน
โดย	นางสาวเจณิกา วังสถาพร
สาขาวิชา	จิตวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร. ณัฐสุดา เต้พันธ์

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัคณางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต้พันธ์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กุลยา พิธิษฐสังฆการ)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

เจณิกา วังสถาพร : การติดงานและความผูกใจมั่นในงาน : สาเหตุเชิงแรงจูงใจ และผล
ด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน. (WORKAHOLISM AND WORK ENGAGEMENT:
MOTIVATIONAL ANTECEDENTS AND JOB BURNOUT CONSEQUENCE)
อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : อ.ดร.ณัฐสุดา เต็มพันธ์, 192 หน้า.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ศึกษาปัจจัยสาเหตุทางด้านแรงจูงใจ และปัจจัยผลด้าน
ความเหนื่อยหน่ายในงานของการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้
คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน จำนวน 650 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มาตร
วัดแรงจูงใจในการทำงาน, มาตรการติดงาน, มาตรการความผูกใจมั่นในงาน และมาตรการความ
เหนื่อยหน่ายในงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการสร้างสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล
(LISREL)

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติดงานและความผูกใจมั่นในงานสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. การติดงานมีแรงจูงใจมาจากการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม
($\beta = .23, p < .05$) และการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ ($\beta = .48, p < .001$)
ในทิศทางบวก แต่มีแรงจูงใจมาจากการควบคุมพฤติกรรมจากภายในในทิศทางลบ
($\beta = -.19, p < .05$)
3. ความผูกใจมั่นในงานมีแรงจูงใจมาจากการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์
($\beta = .82, p < .001$) และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน ($\beta = .45, p < .001$)
ในทิศทางบวก แต่มีแรงจูงใจมาจากการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม
ในทิศทางลบ ($\beta = -.58, p < .05$)
4. การติดงานส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน
($\beta = .17, p < .001$) ขณะที่ความผูกใจมั่นในงานส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบ
ต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ($\beta = -.52, p < .001$)

สาขาวิชา _____ จิตวิทยา _____ ลายมือชื่อนิสิต _____
ปีการศึกษา _____ 2555 _____ ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก _____

5378263338 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORDS : MOTIVATION AT WORK / WORKAHOLISM / WORK ENGAGEMENT / JOB BURNOUT

JENIKA WANGSATHAPORN : WORKAHOLISM AND WORK ENGAGEMENT:
MOTIVATIONAL ANTECEDENTS AND JOB BURNOUT CONSEQUENCE.
ADVISOR : NATTASUDA TAEPHANT, Ph.D., 192 pp.

The purposes of this research were to study motivational antecedents and job burnout consequence of workaholism and work engagement. Participants were 650 Thai employees from private organizations. There were 4 research instruments: the motivation at work scale, the workaholism scale, the work engagement scale and the job burnout scale. The Structural Equation Model analysis using LISREL program was employed.

Findings are as follows :

1. The antecedents and consequence model of workaholism and work engagement significantly fits the empirical data.
2. Workaholism is positively motivated by introjected regulation ($\beta = .23, p < .05$) and identified regulation ($\beta = .48, p < .001$) but negatively motivated by internal regulation ($\beta = -.19, p < .05$).
3. Work engagement is positively motivated by identified regulation ($\beta = .82, p < .001$) and internal regulation ($\beta = .45, p < .001$) but negatively motivated by introjected regulation ($\beta = -.58, p < .05$).
4. Workaholism has a positive direct effect to job burnout ($\beta = .17, p < .001$) and work engagement has a negative direct effect to job burnout ($\beta = -.52, p < .001$).

Field of Study : _____ Psychology _____ Student's Signature _____

Academic Year : _____ 2012 _____ Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือของ อาจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต้พันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดระยะเวลาของการพัฒนาวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและสำนึกในความกรุณาของท่านอย่างจริงใจ และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัยที่ได้ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. กุลยา พิธิษฐสังฆการ คณะกรรมการวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร. นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล ที่กรุณาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางวิชาการ อบรมสั่งสอน และมอบแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าต่อสังคมแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณศูนย์ประเมินทางจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โครงการในแผนพัฒนาวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 100 ปีที่สนับสนุนเงินทุนในการพัฒนามาตรการดำเนินงาน

ขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณจากองค์กรต่าง ๆ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการแจกจ่าย และเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงผู้ร่วมการวิจัยทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ งานจริยธรรมงานวิจัย และเจ้าหน้าที่คณะจิตวิทยาที่คอยช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก และประสานงาน จนสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณเพื่อนสนิท และเพื่อนร่วมชั้นเรียนทุกคนที่เป็นกำลังใจให้เสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณพ่อ แม่ และพี่สาว ผู้เป็นที่รักยิ่ง ที่ให้การสนับสนุนด้านกำลังใจ กำลังใจ และกำลังทรัพย์ ทั้งยังมอบความรัก ความห่วงใย ความช่วยเหลือ และสิ่งดีงามทั้งหลายแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ที่มีได้เอ่ยนาม ซึ่งมีส่วนในการผลักดันให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ คุณค่า และประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บพทาร์ คณาจารย์ และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
แรงจูงใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง.....	5
การติดงาน.....	11
ความผูกใจมั่นในงาน.....	22
ความเหนื่อยหน่ายในงาน.....	28
ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	37
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	46
สมมติฐานของการวิจัย.....	46
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	46
นิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	48
ขอบเขตการวิจัย.....	50
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	50
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
กลุ่มตัวอย่าง.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
บทที่ 3 ผลการวิจัย.....	84
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	84
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง.....	86
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น.....	91
ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของ การดำเนินงานและความผูกใจมั่นในงานเพื่อตอบสนองมาตรฐานการวิจัย.....	98
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	110
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	119
รายการอ้างอิง.....	124
ภาคผนวก.....	130
ภาคผนวก ก รายนามคณะผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย.....	131
ภาคผนวก ข ผลการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยใน คน กลุ่มสหสถาบัน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	132
ภาคผนวก ค ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่างขั้นพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย.....	133
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน.....	134
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดพฤติกรรมการดำเนินงาน.....	138
ภาคผนวก ฉ ผลการตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน.....	140
ภาคผนวก ช ผลการตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน.....	144
ภาคผนวก ซ ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	146
ภาคผนวก ฌ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL.....	152
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	192

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	มาตรประมาณค่า 7 ระดับของมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน.....	56
2	จำนวนข้อกระทงที่ใช้ในการพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน.....	58
3	สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิง ยืนยันมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน (N = 120)	61
4	สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน.....	62
5	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ, คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution; β) และค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอก สังเกตได้ของมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน (R^2) (N = 120).....	63
6	มาตรประมาณค่า 7 ระดับของมาตรวัดการติตงาน.....	65
7	จำนวนข้อกระทงที่ใช้ในการพัฒนามาตรวัดการติตงาน.....	66
8	สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิง ยืนยันมาตรวัดการติตงาน (N = 120).....	68
9	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ, คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution; β) และค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอก สังเกตได้ของมาตรวัดการติตงาน (R^2) (N = 120).....	70
10	มาตรประมาณค่า 7 ระดับของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน.....	71
11	จำนวนข้อกระทงที่ใช้ในการพัฒนามาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน.....	72
12	สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิง ยืนยันมาตรวัดความผูกใจมั่นในการทำงาน (N = 120).....	74
13	สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน.....	76
14	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ, คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution; β) และค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอก สังเกตได้ของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน (R^2) (N = 120).....	76
15	มาตรประมาณค่า 7 ระดับของมาตรวัดการความเหนื่อยหน่ายในงาน.....	78
16	สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิง ยืนยันมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน (N = 120).....	80

ตารางที่		หน้า
17	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ, คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution; β) และค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน (R^2) ($N = 120$).....	82
18	จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง ($N = 650$).....	88
19	สถิติบรรยายตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน ($N = 650$).....	92
20	เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน ($N = 650$).....	97
21	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution; β) และ ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรสังเกตได้ (R^2) ตามโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน ($N = 650$).....	100
22	เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน ($N = 650$).....	101
23	การเปรียบเทียบโมเดลตามสมมติฐานที่ 1 กับโมเดลทางเลือกที่กำหนดให้ค่าอิทธิพลของการควบคุมพฤติกรรมทั้ง 4 ประเภทต่อการติตงานมีค่าเท่ากัน (โมเดล 1.1) และความผูกใจมั่นในงานมีค่าเท่ากัน (โมเดล 1.2) ($N = 650$)....	103
24	ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน ($N = 650$).....	107

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดเชิงปฏิบัติการจากทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง (ดัดแปลงจาก Ryan & Deci, 2000, 2002).....	7
2	องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง.....	12
3	องค์ประกอบของการติดงานตามแนวคิดของ Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009).....	15
4	การจำแนกประเภทกลุ่มของบุคคลจากการรวมคะแนนองค์ประกอบของการติดงานตามงานวิจัยของ Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009).....	21
5	องค์ประกอบของความผูกใจมั่นในงานตามแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2002).....	25
6	องค์ประกอบของความเหนื่อยหน่ายในงานตามผลการวิจัยของ Schaufeli, Taris, และ van Rhenen (2008).....	31
7	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	36
8	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและการติดงาน.....	39
9	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแรงจูงใจในการทำงานและความผูกใจมั่นในงาน.....	42
10	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในงานกับการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน.....	44
11	โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน.....	46
12	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรฐานวัดแรงจูงใจในการทำงาน.....	64
13	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรฐานวัดการติดงาน.....	70
14	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรฐานวัดความผูกใจมั่นในงาน.....	77
15	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรฐานวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน....	82
16	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน.....	109

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์ของสังคมไทยในปัจจุบันที่เทคโนโลยีการสื่อสารช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน ผู้ที่ทำงานเสมือนว่าสามารถทำงานได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะอยู่สถานที่ใด ด้วยการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยเช่นนี้ พฤติกรรมการทำงานหนักจึงมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในสังคมไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นที่น่าสนใจว่าพฤติกรรมการทำงานหนักมีสาเหตุมาจากอะไรและจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เพราะเมื่อทราบถึงสาเหตุและผลลัพธ์ของการทำงานหนักแล้ว องค์กรจะเข้าใจถึงสาเหตุที่ซ่อนอยู่ภายใต้พฤติกรรมดังกล่าว และสามารถจัดการนโยบาย หรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องหรือเข้าถึงพฤติกรรมของผู้ที่ทำงานหนักได้ รวมทั้งการเตรียมพร้อมรับมือกับผลที่จะเกิดขึ้นจากพฤติกรรมการทำงานหนักด้วย

บางครั้งการทำงานหนัก (working hard) ใช้อธิบายว่าเป็นการใช้พลังงานหรือลงทุนลงแรงอย่างมากไปกับการทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานและไม่ได้รับการพักผ่อน หรือเติมพลังงานที่สูญเสียไป ทั้งนี้การทำงานหนัก จะส่งผลกระทบต่อสุขภาวะในการทำงาน ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และผลการปฏิบัติงาน (Shimazu & Schaufeli, 2009) จะเห็นได้ว่าการทำงานหนักไม่เพียงส่งผลในเรื่องงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังส่งผลถึงชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลด้วย

Shimazu และ Schaufeli (2009) กล่าวว่า การทำงานหนักสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภทตามการส่งผลกระทบต่อสุขภาวะของพนักงาน คือ การทำงานหนักแบบที่ส่งผลเสียต่อสุขภาวะของพนักงาน (มีการเจ็บไข้่มาก ความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลในการทำงานต่ำ) เรียกว่า การติดงาน (workaholism) และการทำงานหนักแบบที่ส่งผลดีต่อสุขภาวะของพนักงาน (มีการเจ็บไข้่น้อย ความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลในการทำงานสูง) เรียกว่า ความผูกใจมั่นในงาน (work engagement)

การติดงาน หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีแนวโน้มในการทำงานหนักมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ซึ่งการทำงานดังกล่าวเกิดขึ้นโดยไม่สามารถต้านทานได้ ทำให้บุคคลคิดหมกมุ่นกับงานและแสดงออกในรูปของการทำงานอย่างหมกมุ่น ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การทำงานมากเกินไป (working excessively) และการทำงานอย่างหมกมุ่น (working compulsively) ตามแนวคิดของ Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009) ขณะที่ความผูกใจมั่นในงานหมายถึง สภาวะทางบวกที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงานของบุคคล โดยบุคคลที่มีลักษณะผูกใจมั่นในงานจะมีพลังและพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ โดยไม่หวังแรงความล้มเหลวในอดีตหรืออุปสรรคในอนาคต ให้ความสำคัญกับงานที่ทำโดยถือว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต และมีสมาธิจดจ่อกับการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การมีพลังในการทำงาน (vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption) ตามแนวคิดของ Schaufeli, Salanova, González-romá, และ Bakker (2002)

ถึงแม้ว่าการติดงานและความผูกใจมั่นในงานจะมีคุณลักษณะร่วมกัน คือ ผู้ที่ติดงานและผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจะใช้เวลาในการทำงานมาก เรียกว่าการทำงานหนัก แต่แท้จริงแล้วรูปแบบในการทำงานหนักของผู้ที่ติดงานกับผู้ผูกใจมั่นในงานแตกต่างกันที่แรงจูงใจในการทำงาน (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009; Taris, Schaufeli, & Shimazu, 2010) กล่าวคือ ผู้ที่ติดงานทำงานหนักเนื่องจากแรงขับภายในที่หมกมุ่นคิดถึงแต่เรื่องงาน เรียกว่าเป็น “ถูกผลักดันให้ทำงาน” (pushed to work) จึงทำให้ผู้ที่ติดงานรู้สึก “ต้องทำงาน” (must work) เพื่อหลีกเลี่ยงอารมณ์ทางลบ (Killinger, 2006) เพราะผู้ที่ติดงานมองว่าการอยู่เฉยๆ ไม่ทำงานจะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบ เช่น การรู้สึกผิดหรือไร้ค่า จึงต้องทำงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับของสังคม ขณะที่ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานทำงานด้วยมุมมองที่ว่าการทำงานเป็นเรื่องสนุกและพยายามที่จะมองหาความท้าทายใหม่ๆ ในการทำงาน จึงทำให้ผู้ผูกใจมั่นในงาน “อยากทำงาน” (want to work) ด้วยเหตุที่ผู้ผูกใจมั่นต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจึงทำให้ผู้ผูกใจมั่น “ดึงงาน” (pulled to work) เข้ามาทำด้วยความรู้สึกสนุกและท้าทาย (Taris et al., 2010) ทั้งนี้ผู้ที่ติดงานเปรียบเสมือน “ถูกผลัก” จากภายในให้ต้องทำงาน ขณะที่ผู้ผูกใจมั่นในงานกลับ “ดึงงาน” ที่อยากจะทำเข้ามาทำ ดังจะเห็นได้ว่าแท้จริงแล้วการติดงานกับความผูกใจมั่นในงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันซ่อนอยู่

ภายในกล่าวคือ ผู้ติดงานทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจหรืออารมณ์ทางลบ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม ขณะที่ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานทำงานเพราะความสนุกและอยากที่จะทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่สามารถอธิบายความแตกต่างของแรงจูงใจที่อยู่ภายใต้การติดงานและความผูกใจมั่นในงาน คือ ทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง (self-determination theory) ของ Ryan และ Deci (2002) ที่กล่าวถึง แรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในที่แสดงออกเป็นการควบคุมพฤติกรรม 4 รูปแบบ จากพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดจากการกำหนดด้วยตนเอง (non self-determined) ไปจนถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการกำหนดด้วยตนเอง (self-determined) ได้แก่ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (external regulation) การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (introjected regulation) การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (identified regulation) และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (intrinsic regulation)

การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกควบคุมจากภายนอกด้วยความหวาดกลัวในการถูกลงโทษ หรือการได้รับการเสริมแรงทั้งด้านวัตถุและสังคม โดยปราศจากการกำหนดด้วยตนเอง

การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ยอมรับคุณค่าในตนเองจากมาตรฐานภายนอกหรือการตัดสินจากสังคม โดยปราศจากความเป็นตนเอง ทั้งนี้ บุคคลจะถูกจูงใจด้วยความรู้สึกทางบวก เช่น ความภาคภูมิใจ หรือถูกจูงใจจากการหลีกเลี่ยงความรู้สึกทางลบ เช่น ความไร้ค่า

การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถระบุนตนเองเป็นต้นเองในการแสดงพฤติกรรม แสดงถึงการรับรู้ในคุณค่าของงานที่ทำ

การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการกระทำกิจกรรมบางสิ่งบางอย่างเนื่องมาจากความสนใจหรือความพึงพอใจในการทำสิ่งนั้น

จากงานวิจัยที่ผ่านมา Van Beek, Taris, และ Schaufeli (2011) และ Van Beek, Hu, Schaufeli, Taris, และ Schreurs (2012) พบว่า แรงจูงใจของการติดงาน ได้แก่ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก และการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม ถูกรวมเรียกว่า แรงจูงใจภายนอกที่ถูกควบคุม (controlled motivation) ขณะที่แรงจูงใจของความผูกใจมั่นในงาน

ได้แก่ การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน ถูกรวมเรียกว่า แรงจูงใจภายนอกที่เป็นอิสระ (autonomous motivation)

การทำงานหนักทั้งการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน นอกจากมีแรงจูงใจของการทำงานที่แตกต่างกันแล้ว การติดงานและความผูกใจมั่นในงานยังส่งผลถึงความเหนื่อยหน่ายในงานแตกต่างกันด้วย

ความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นสภาวะของความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยทั้งทางร่างกายและจิตใจ จากการทำงาน ซึ่งบุคคลมีเจตคติต่อคุณค่าในงานที่ทำ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้า (exhaustion) และการเพิกเฉย (cynicism) ตามแนวคิดของ Schaufeli, Taris และ Van Rhenen (2008) ทั้งนี้ผู้ที่ติดงานและผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจะรับรู้ถึงความเหนื่อยหน่ายในงานได้แตกต่างกัน เนื่องจาก ธรรมชาติของผู้ที่ติดงานมักจะคิดหมกมุ่นในเรื่องงานตลอดเวลา รวมถึงนอกเวลาอีกด้วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อ ความสัมพันธ์ด้านอื่นๆ ในชีวิต เช่น การรบกวนกันระหว่างเรื่องงานกับเรื่องที่บ้าน (home-work interference) (Schaufeli, Bakker, Van der Heijden, & Prins, 2009; Taris, Schaufeli, & Verhoeven, 2005) มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่นอกเหนือจากเรื่องงานต่ำ (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008) และมีประสบการณ์ที่ได้รับความเครียดในการทำงาน (job strain) และข้อร้องเรียนเกี่ยวกับสุขภาพ (health complaint) ในระดับสูง (Burke, 1999) ด้วยเหตุผลเหล่านี้โอกาสที่ผู้ติดงานจะได้ฟื้นฟูพลังงานที่สูญเสียไปจึงเป็นไปได้ยาก จนเกิดเป็นความเหนื่อยล้าสะสม ดังนั้นการทำงานหนักแบบติดงานจะจึงมีโอกาสที่จะมีระดับของความเหนื่อยหน่ายในงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Taris และคณะ (2005) ที่กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานอาจจะเป็นผลลัพธ์ของการติดงาน

ขณะที่ผู้ที่ผูกใจมั่นในงาน จะมีพลังงาน (energy) และการฟื้นคืนทางจิตใจ (mental resilience) ในระดับสูง จึงมักไม่พบการรบกวนกันระหว่างเรื่องที่บ้านกับเรื่องทำงาน อีกทั้งผู้ที่ผูกใจมั่นในงานยังใช้เวลาในการเข้าสังคม ทำงานอดิเรก และทำงานอาสาสมัคร (Schaufeli, Taris, Blanc, Peeters, Bakker & De Jonge, 2001 อ้างถึงใน Van Beek et al., 2011) ด้วยเหตุผลเหล่านี้โอกาสในการฟื้นฟูพลังงานจากการทำงานจึงมีมากกว่าผู้ที่ติดงาน ดังนั้น การทำงานหนักแบบผูกใจมั่นในงานจึงน่าจะไม่มีแนวโน้มที่มีความเหนื่อยหน่ายในงานต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Van Beek และคณะ (2012) ที่กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานน่าจะเป็นผลของการทำงานหนัก

ถึงแม้ว่าจะมีงานวิจัยที่ศึกษาแรงจูงใจภายใต้การทำงานหนัก (Van Beek et al., 2011; Van Beek et al., 2012) และศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานหนัก (Van Beek et al., 2011) ก่อนหน้านี้แล้ว แต่จากงานวิจัยดังกล่าวพบความไม่สอดคล้องกันบางส่วน อีกทั้งในประเทศไทยยังไม่เคยมีผู้วิจัยศึกษารูปแบบของการทำงานหนักมาก่อน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาธรรมชาติของการทำงานหนักทั้ง 2 ประเภทถึงสาเหตุด้านแรงจูงใจและผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยเสนอเป็นโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอกล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรต่างๆที่ใช้ในการวิจัย เรียงลำดับดังนี้

1. แรงจูงใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง
2. การติดงาน
3. ความผูกใจมั่นในงาน
4. ความเหนื่อยหน่ายในงาน
5. ทบทอนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แรงจูงใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง

ทฤษฎีการกำหนดด้วยตัวเอง (self-determination theory) เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ศึกษาแรงจูงใจของมนุษย์และบุคลิกภาพที่เสนอโดย Ryan และ Deci ตั้งแต่ ค.ศ. 1985 เป็นต้นมา โดยมุ่งศึกษาแหล่งที่มาของแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) และแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) จากมุมมองที่ว่าบุคคลเป็นสิ่งที่ชีวิตที่ต้องการพัฒนาตนเอง (active organism)

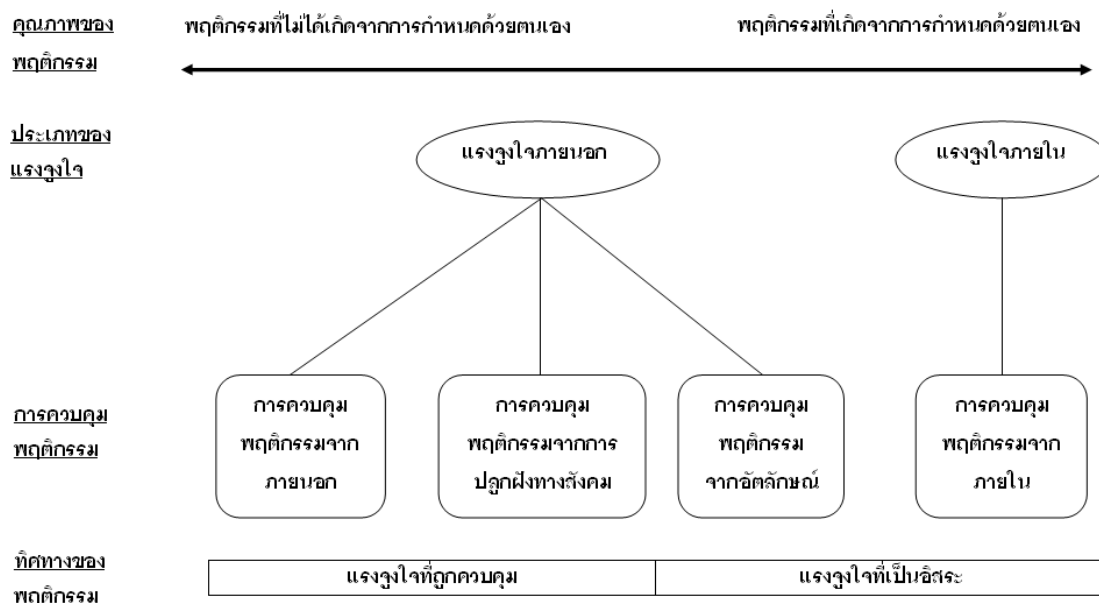
1.1 นิยาม แนวคิด ทฤษฎีและองค์ประกอบของแรงจูงใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง

ทฤษฎีการกำหนดด้วยตัวเอง (self-determination theory) ถูกตั้งขึ้นเพื่อใช้แบ่งแยกการควบคุมแรงจูงใจของพฤติกรรมระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก (Gagné & Deci, 2005) ทั้งนี้แรงจูงใจภายในหมายถึง การกระทำกิจกรรมบางอย่างเนื่องจากความสนใจหรือความพึงพอใจในการทำสิ่งนั้น (Ryan & Deci, 2000, 2002) บุคคลจึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรมดังกล่าวด้วยความรู้สึกที่ตนเป็นผู้มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง ดังนั้น พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายในจึงเป็นอิสระ (autonomous) และเป็นการกำหนดด้วยตนเอง (self-determined) ในทางกลับกันแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมบางอย่างจากคุณค่าของสิ่งที่ได้รับ (Ryan & Deci, 2000, 2002) ตามทฤษฎีการผสมผสานของสิ่งมีชีวิต (organismic integration theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีย่อยของการกำหนดตนเอง กล่าวถึงแรงจูงใจภายนอก 4 รูปแบบ โดยแบ่งตามความรู้สึกเป็นอิสระและการกำหนดด้วยตนเองในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งนี้แรงจูงใจภายนอกที่ต่างกันทั้ง 4 รูปแบบสามารถเขียนอยู่บนเส้นที่เป็นช่วงต่อเนื่องจากพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากการกำหนดของตนเอง (non self-determined behaviour) ไปถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการกำหนดของตนเอง (self-determined behaviour) ตามภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเชิงปฏิบัติการจากทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง

แรงจูงใจถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มตามทฤษฎีการกำหนดทิศทางเชิงสาเหตุ ได้แก่ แรงจูงใจที่ถูกควบคุม (controlled motivation) กับ แรงจูงใจที่เป็นอิสระ (autonomous motivation) ตาม Gagné & Deci (2005); Van Beek และคณะ (2012); Van Beek และคณะ (2011)

แรงจูงใจที่ถูกควบคุม (Controlled motivation)

แรงจูงใจภายนอกกลุ่มแรก คือ แรงจูงใจที่ถูกควบคุม หรือแรงจูงใจที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากการกำหนดได้ด้วยตนเอง หรือมีการกำหนดด้วยตนเองในระดับต่ำ แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ การควบคุมจากภายนอก (external regulation) และการควบคุมจากการปลุกฝังทางสังคม (introjected regulation)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเชิงปฏิบัติการจากทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง
(ดัดแปลงจาก Ryan & Deci, 2000, 2002)

พฤติกรรมที่ถูกควบคุมจากภายนอก (external regulated behavior) เป็นพฤติกรรมที่ถูกลงโทษหรือการได้รับการเสริมแรงทั้งด้านวัตถุและสังคมโดยปราศจากการกำหนดด้วยตนเอง (Ryan & Deci, 2002) ยกตัวอย่างเช่น พนักงานที่ถูกควบคุมจากภายนอกจะรู้สึกกลัวว่าจะถูกปลดพนักงานออกหรือไม่ก็ถูกจูงใจได้ด้วยเงิน ดังนั้นพฤติกรรมเช่นนี้จึงถูกควบคุมด้วยสิ่งแวดล้อมทางสังคม จึงถูกเรียกว่า พฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากการกำหนดของตนเองอย่างแท้จริง

พฤติกรรมที่ถูกควบคุมจากการปลุกฝังทางสังคม (introjected regulation behavior) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากระบวนการแสดงออกจากภายใน (internalization) ซึ่งบุคคลยอมรับคุณค่าในตนเองจากมาตรฐานภายนอกหรือการตัดสินจากสังคม โดยปราศจากความเป็นตนเอง (Ryan & Deci, 2002) ดังนั้น การไปให้ถึงมาตรฐานดังกล่าวทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรับรู้คุณค่าในตน แต่หากบุคคลไม่สามารถเป็นได้ตามความคาดหวังของสังคมบุคคลก็จะตำหนิตนเองและเกิดอารมณ์ทางลบ พนักงานที่มีพฤติกรรมที่ถูกควบคุมจากการปลุกฝังทางสังคมจะถูกจูงใจด้วยความรู้สึกทางบวกต่างๆ เช่น ความภาคภูมิใจ หรือ ถูกจูงใจจากการหลีกเลี่ยงความรู้สึกทางลบ เช่น ความไร้ค่า บุคคลที่ไม่สามารถแสดงความเป็นตนเองได้ด้วยการรับเอามาตรฐานของสังคมจึงมัก

พบกับความขัดแย้งระหว่างการรับเอามาตรฐานจากภายนอกกับความสำคัญและความต้องการของตนเอง ด้วยเหตุผลเหล่านี้พฤติกรรมที่ถูกควบคุมจากการปลุกฝังทางสังคมจึงถือเป็นประเภทหนึ่งของพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากการกำหนดของตนเอง

โดยสรุป การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกและการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคมถือเป็นแรงจูงใจที่ถูกควบคุม เนื่องจากบุคคลใช้สิ่งจูงใจภายนอกหรือแรงกดดันที่เกิดขึ้นภายในตนเองในการเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกิจกรรมต่างๆ (Ryan & Deci, 2002)

แรงจูงใจที่เป็นอิสระ (Autonomous motivation)

แรงจูงใจอีกกลุ่มหนึ่ง คือ แรงจูงใจที่เป็นอิสระหรือแรงจูงใจที่กำหนดได้ด้วยตนเอง แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ การควบคุมจากอัตลักษณ์ (identified regulation) และการควบคุมแบบผสมผสาน (integrated regulation)

พฤติกรรมที่ถูกควบคุมจากอัตลักษณ์ (identified regulation behavior) หมายถึง การที่บุคคลสามารถระบุความเป็นตนเองได้ด้วยเหตุผลที่จะแสดงพฤติกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้จากกระบวนการ 2 ประเภทด้วยกัน ได้แก่กระบวนการแรกคือกระบวนการแสดงออกจากภายใน ที่บุคคลรับเอามาตรฐานจากภายนอกมาเป็นหลักในการกระทำ และกระบวนการผสมผสาน (integration process) จนมาตรฐานเหล่านี้กลายเป็นส่วนหนึ่งในตน (Ryan & Deci, 2002) ยกตัวอย่างเช่น พนักงานที่ถูกควบคุมด้วยรูปแบบนี้จะถูกจูงใจในการทำงานด้วยความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเกิดการรับรู้ความเป็นตนเองเพื่อที่จะทำอะไรบางอย่าง บุคคลจึงเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในพฤติกรรมของตน ดังนั้นการควบคุมจากอัตลักษณ์จึงจัดเป็นพฤติกรรมที่บุคคลกำหนดได้ด้วยตนเอง

พฤติกรรมที่ถูกควบคุมแบบผสมผสาน (integrated regulation behavior) คือ การที่บุคคลสามารถระบุความเป็นตนเองได้ด้วยเหตุผลที่จะแสดงพฤติกรรม ด้วยความคงเส้นคงวาของการรับรู้ความสำคัญของคุณค่าและความต้องการต่างๆ และก่อให้เกิดเป็นการผสมผสานจนเป็นส่วนหนึ่งของตน ซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการแสดงออกจากภายใน และกระบวนการผสมผสาน (Ryan & Deci, 2002) ยกตัวอย่างเช่น พนักงานที่ถูกควบคุมด้วยรูปแบบนี้จะถูกจูงใจในการทำงานด้วยค่านิยมที่ต้องให้ดีที่สุดและทำในสิ่งที่พวกเขาเป็นหรือสิ่งที่เขาตัดสินใจ ซึ่งเหมือนกับ

พฤติกรรมด้วยแรงจูงใจภายใน ดังนั้นการควบคุมแบบผสมผสานจึงจัดเป็นพฤติกรรมที่บุคคลกำหนดได้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง

โดยสรุป การควบคุมจากอัตลักษณ์และการควบคุมแบบผสมผสานถือเป็นแรงจูงใจที่เป็นอิสระหรือแรงจูงใจที่กำหนดได้ด้วยตนเอง เพราะบุคคลรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของในพฤติกรรมเมื่อบุคคลได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมดังกล่าว (Ryan & Deci, 2002)

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยไม่ได้วัดพฤติกรรมที่ถูกควบคุมแบบผสมผสาน เนื่องจากภาวะสันนิษฐานของพฤติกรรมที่ถูกควบคุมแบบผสมผสานมีความใกล้เคียงกับการวัดแรงจูงใจภายใน และไม่สามารถจำแนกออกจากกันได้

1.2 การวัดและการประเมินแรงจูงใจในการทำงาน

การตรวจสอบความตรงและการพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองในสาขาอื่น เช่น สังคม การศึกษา และจิตวิทยาการกีฬา เริ่มต้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1987 ขณะที่การวัดแรงจูงใจในการทำงานจากทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองเริ่มต้นจากงานตีพิมพ์เป็นภาษาฝรั่งเศสของ Blais, Brière, Lachance, Riddle, และ Vallerland (1993) (อ้างถึงใน Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin, & Malorni, 2010) ประกอบด้วยข้อคำถาม 31 ข้อ (ซึ่งไม่ได้รับการแปลเป็นภาษาอังกฤษ) และงานวิจัยดังกล่าวยังมีข้อบกพร่องอยู่มาก เช่น ปัญหาค่าความสอดคล้องภายในและความตรงเชิงปรាកฏ การพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานจึงถูกพัฒนาข้อคำถามตามแนว Ryan และ Connell (1989) ซึ่งแบ่งประเภทของการควบคุมพฤติกรรมแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ตามกรอบแนวคิดเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากเมื่อวัดแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในพบว่าการควบคุมแบบผสมผสานมีความทับซ้อนกับแรงจูงใจภายใน (Ryan & Deci, 2000) อีกทั้งการแยกการควบคุมแบบผสมผสานออกจากการควบคุมจากอัตลักษณ์ด้วยเครื่องมือในการวัดก็ทำได้ยาก (Vallerland และคณะ (1992) อ้างถึงใน Gagné และ Deci, 2005) ในงานวิจัยของ van Beek และคณะ, 2011, van Beek และคณะ 2012 ไม่วัดการควบคุมแบบผสมผสาน นอกจากนี้งานวิจัยล่าสุดของ Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van den Broeck, Aspeli,... & Wang, (2011) ที่ปรับปรุงมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน

(the revised motivation at work scale: R-MAWS) พบว่า ข้อคำถามในด้านการควบคุมแบบผสมผสานทั้งหมดไม่ผ่านการตรวจสอบความตรง

ในงานวิจัยของ van Beek และคณะ (2011) และ van Beek และคณะ (2012) ได้พัฒนามาตรวัดมาจากงานวิจัยของ Ryan และ Connell (1989) และ Vansteenkiste, Sierens, Soenens, Luyckx, และ Lens (2009) ซึ่งมีเนื้อหาข้อคำถามเช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ Gagné และคณะ (2011) ในมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานฉบับปรับปรุงที่ถูกต้องของมาตรวัดใน 10 ภาษา ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ดัตช์ กรีก อิตาลี สเปน สวีเดน ฝรั่งเศส จีน นอร์เวย์ โปแลนด์ และอินโดนีเซีย ประกอบด้วยข้อคำถาม ทั้งหมด 16 ข้อ แบ่งเป็นการควบคุมจากภายนอก 6 ข้อ การควบคุมจากการปลุกฝังทางสังคม 4 ข้อ การควบคุมจากอัตลักษณ์ 3 ข้อ และการควบคุมจากภายใน 3 ข้อ ทั้งนี้ข้อมูลการทดสอบความตรงเหล่านี้ยังไม่ถูกตีพิมพ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงอ้างอิงความตรงจากงานวิจัยของมาตรวัดจากงานวิจัยของ Gagné และคณะ (2010) ที่สร้างข้อคำถามขึ้นจากแนวคิดเดียวกัน ประกอบด้วยข้อคำถามด้านละ 3 ข้อ รวมเป็น 12 ข้อ สอบความตรงของมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองใน 2 ภาษา คือ ภาษาอังกฤษ และ ภาษาฝรั่งเศส ดังต่อไปนี้

ความตรงของเครื่องมือวัด

ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) นักวิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ในรูปแบบของแฟคทอเรียล และทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน (invariance) ระหว่าง 2 ภาษา จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบของแฟคทอเรียล พบว่า ในแต่ละภาษาโมเดลตั้งแบ่งประเภทของการควบคุมพฤติกรรมได้ 4 ประเภทตามกรอบแนวคิดเชิงปฏิบัติการควบคุมพฤติกรรมแต่ละประเภทประกอบไปด้วยข้อคำถามประเภทละ 3 ข้อ โดยที่ข้อคำถามแต่ละประเภทไม่ทับซ้อนกับข้อคำถามประเภทอื่นๆ (ไม่มี cross-loading) ความแปรปรวนร่วมระหว่างปัจจัยแฝงแรงจูงใจภายใน และปัจจัยแฝงแรงการควบคุมจากภายนอกถูกกำหนดค่าให้เป็น 0 ขณะที่การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยน (invariance analysis) พบว่า การทดสอบโมเดลพื้นฐาน (baseline model) โมเดลการวัด โมเดลเชิงโครงสร้างของทั้ง 2 ภาษา และข้ามกลุ่มภาษาพบว่าทุกโมเดลมีความเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความตรงตามสภาพ หรือความตรงร่วมสมัย (concurrent validity) หมายถึง ความสามารถของเครื่องมือวัดได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของบุคคลในปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ (criterion-related validity) พบว่า แรงจูงใจที่เป็นอิสระสัมพันธ์กับปัจจัยสาเหตุ เช่น ความพึงพอใจในความต้องการขั้นพื้นฐาน ความผูกพันกับองค์กร และการมองโลกในแง่ดี ขณะที่แรงจูงใจที่ถูกควบคุมไม่สัมพันธ์กับปัจจัยสาเหตุข้างต้น แรงจูงใจที่เป็นอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยผล เช่น ความพึงพอใจในงาน สุขภาวะ และความผูกพันเชิงอารมณ์ ขณะที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกและความเครียดทางจิตใจ ส่วนแรงจูงใจที่ถูกควบคุมสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (continuance commitment) เท่านั้น

ความเที่ยงของเครื่องมือวัด

มาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน ทุกด้านในแต่ละภาษามีความเที่ยงในระดับดี มาตรฐานภาษาอังกฤษมีความเที่ยงระหว่าง .69 – .89 ขณะที่ภาษาฝรั่งเศสมีความเที่ยงระหว่าง .81-.93

ผู้วิจัยเลือกใช้มาตรวัดแรงจูงใจ The Revised Motivation at Work Scale (R-MAWS) in 10 languages ของ Gagné et al. (2011) ซึ่งประกอบไปด้วย มาตรการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (6 ข้อ) มาตรการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (4 ข้อ) มาตรการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (3 ข้อ) และมาตรการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (3 ข้อ) เป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ต่ำสุด ถึง มากที่สุด ทั้งนี้การวัดการควบคุมพฤติกรรมแต่ละประเภทมีองค์ประกอบเพียงองค์ประกอบเดียว ตามภาพที่ 2

2. การติดงาน

การติดงานถูกหยิบยกขึ้นมาพูดถึงเป็นครั้งแรกโดยรัฐมนตรีชาวอเมริกันและจิตแพทย์นามว่า Wayne E. Oates เมื่อปี ค.ศ. 1986 และได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน Oates จึงถูกเรียกว่าเป็นบิดาแห่งการเริ่มต้นศึกษาสภาวะการติดงาน

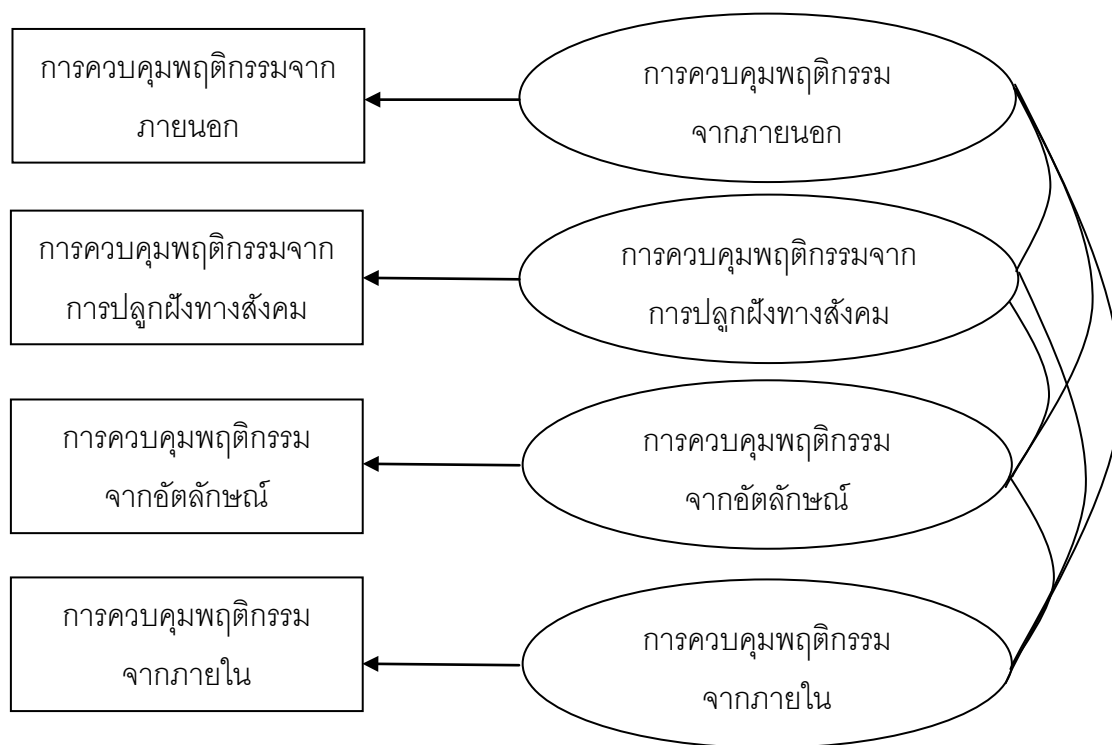
2.1 นิยามและขอบเขตการติดงาน

การติดงาน (workaholism) เป็นคำศัพท์ที่ใช้แสดงความหมายของการมีพฤติกรรมทำงานที่หนักเกินควร จนมีแนวโน้มละเลยกิจกรรมด้านอื่นของชีวิต กล่าวคือ ผู้ที่ติดงาน หรือผู้คลั่งไคล้ใน

งานจัดเป็นผู้ที่เห็นว่างานเป็นเรื่องสำคัญกว่าเรื่องอื่นในชีวิต ทั้งนี้จากอดีตจนถึงปัจจุบัน นักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามของการติดยานแตกต่างกันไป ดังนี้

Oates (1971 อ้างถึงใน Ng, Sorensen, & Feldman, 2007) บรรยายถึงการติดยานในมุมมองของการเสพติดงานว่าเกิดจากแรงผลักดันภายในตัวบุคคลหรือความต้องการที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่สามารถควบคุมหรือต้านทานได้ หากมองการติดยานในมุมมองก็จะเห็นว่าการติดยานเกิดมาอย่างหมกมุ่น ทำให้บุคคลขยันทำงานและกระตือรือร้นในการทำงาน หากมองในมุมมองจะเห็นว่าบุคคลไม่สามารถควบคุมแรงขับดังกล่าวได้

ภายหลังจากการนิยามการติดยานของ Oates ปรากฏขึ้น มีนักวิจัย 2 กลุ่มให้นิยามการติดยานแตกต่างกัน ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง

นักวิจัยกลุ่มที่ 1 มองว่าการติดงานเป็นตัวแปรเชิงบวก เนื่องจากมีองค์ประกอบของความสนุกในการทำงาน ได้แก่ Spence และ Robbins (1992) และ Ng และคณะ (2007) ดังนี้

Spence และ Robbins (1992) กล่าวว่า การติดงาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันกับงานอย่างมาก โดยใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน และผู้ที่ติดงานจะมีแรงขับในการทำงานมาจากภายในตนเอง และยังมีความสนุกสนานในการทำงานอีกด้วย ซึ่งการติดงานถูกแบ่งเป็น 3 มิติ เรียกว่า การติดงานสามองค์ประกอบ (workaholic-triad) ประกอบด้วย ความเกี่ยวข้องกับงาน (work involvement) แรงขับในการทำงาน (drive) และความสนุกในการทำงาน (work enjoyment)

Ng และคณะ (2007) วิเคราะห์รวบรวมค่านิยมของการติดงานในเชิงวิชาการว่า การติดงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การทำงานหนัก (มิติเชิงพฤติกรรม) และการมีแรงขับภายในอย่างรุนแรงที่จะทำงาน (มิติเชิงปัญญา) และความสนุกในการทำงาน (มิติเชิงความรู้สึก)

นักวิจัยกลุ่มที่ 2 มองว่าการติดงานเป็นตัวแปรเชิงลบ ได้แก่ Scott, Moore, และ Miceli (1997), McMillan และ O'Driscoll (2006), Mudrack (2006), Schaufeli, Taris, และ Bakker (2008) และ Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009) ดังนี้

Scott, Moore, และ Miceli (1997) ระบุถึงคุณลักษณะทั่วไปที่เด่นชัดของการติดงานไว้ 3 ประการ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง บุคคลที่ติดงานจะใช้เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการทำงาน คนเหล่านี้จึงเป็นคนที่ทำงานหนักมากเกินไป (excessively hard worker) ประการที่สอง บุคคลที่ติดงานจะลังเลที่จะเอาตัวออกจากงานและคิดเรื่องงานบ่อยและเสมอในช่วงเวลาที่ไม่ได้ทำงาน คนเหล่านี้เป็นคนที่หมกมุ่นอยู่กับงาน และถูกเรียกว่าคนทำงานอย่างหมกมุ่น (compulsive workers) โดยที่ไม่สามารถควบคุมแรงขับในการทำงานได้ ประการที่สาม คนที่ติดงานจะทำงานเกินกว่าที่ข้อเรียกร้องขององค์การกำหนดไว้

McMillan และ O'Driscoll (2006) ทำงานวิจัยเชิงสรุปนิยามของการติดงาน พบว่า ค่านิยมที่กล่าวถึงการติดงานจาก 7 ใน 9 ค่านิยม ระบุถึงการติดงานในสองคุณลักษณะหลัก ได้แก่ การทำงานหนักมากเกินไป และการทำงานถูกขับเคลื่อนด้วยแรงขับภายในที่หมกมุ่นกับการทำงาน

Mudrack (2006) กล่าวถึง นิยามของการติดงานในมุมมองที่มองเห็นได้อย่างชัดเจนคือ การทำงานมากเกินไป และใช้เวลากับการทำงานจนไม่สนใจกิจกรรมอื่น ผู้ที่ติดงานมักทำงานมากและสูญเสียพลังงานไปกับการทำงานมากกว่าที่ควร ทั้งนี้การติดงานเกิดจากทั้งองค์ประกอบภายนอกคือ บริบทของการทำงาน และทัศนคติของบุคคล

Schaufeli, Taris, และ van Rhenen (2008) กล่าวว่า ผู้ที่ติดงาน คือ ผู้ที่ทำงานหนักกว่างานที่ถูกร้องขอให้ทำและใช้ความพยายามหรือลงทุนลงแรงไปกับงานมากกว่าคนที่ทำงานด้วยกัน หรือผู้ที่รอผลจากความหวังไว้ นอกจากนี้ผู้ติดงานยังไม่ใส่ใจเรื่องอื่นในชีวิตนอกจากงาน โดยทั่วไปแล้วผู้ติดงานทำงานค่อนข้างหนักเพื่อหนีออกจากแรงกระตุ้น แรงผลักดัน หรือความจำเป็นจากภายใน ไม่ใช่เพราะปัจจัยภายนอก ยกตัวอย่างเช่น ผลตอบแทนทางการเงิน มุมมองทางอาชีพ วัฒนธรรมองค์กร หรือการแต่งงานที่ไม่ราบรื่น

Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009) นิยามการติดงานว่าเป็นแนวโน้มของการทำงานหนักมากเกินไป (working excessively) ซึ่งเป็นมิติเชิงพฤติกรรม และการหมกมุ่นในงานเป็นมิติเชิงปัญญา ซึ่งแสดงออกในรูปของการทำงานอย่างหมกมุ่น (working compulsively)

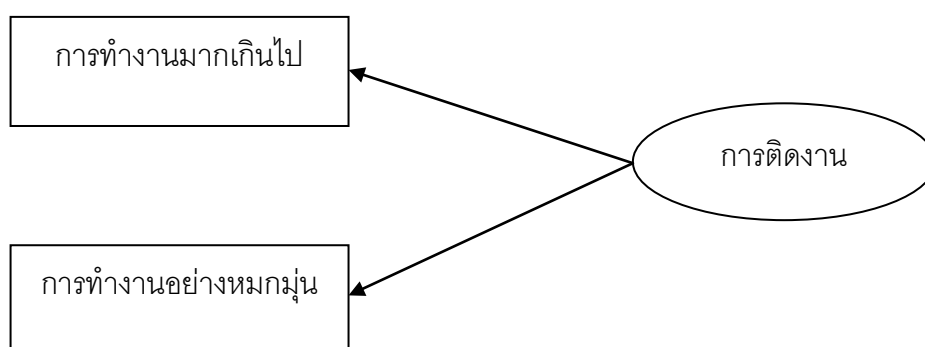
จากคำนิยามของนักวิจัยทั้ง 2 สาย นักวิจัยทั้งหมดกล่าวถึงการติดงานในมิติของแรงขับภายใน และการทำงานหนักมากเกินไปอย่างสอดคล้องกัน แต่ในมิติอื่น เช่น ความสนุกในการทำงาน (มิติเชิงความรู้สึก) มีนักวิจัยที่ไม่เห็นด้วยที่จะรวมความสนุกในการทำงานให้อยู่ในคำนิยามของการติดงาน เช่น Mudrack (2006) เนื่องจากคนที่ติดงานอาจจะสนุกกับการทำงานหรือไม่ก็ได้ ส่วนมิติของความผูกพันกับงาน McMillan, Brady, O'Driscoll, และ Marsh (2002) ได้วิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (cluster analysis) การติดงานตามแนวคิดของ Spence และ Robbins (1992) ไม่พบมิติของความผูกพันกับงานอยู่ในการติดงาน ด้วยหลักฐานเหล่านี้ ความสนุกในงานและความผูกพันกับงานจึงถูกตัดออกจากการศึกษาการติดงาน เหลือเพียงคุณลักษณะของการติดงานไว้เพียง 2 มิติ ได้แก่ การทำงานหนักอย่างต่อเนื่อง (การทำงานหนักมากเกินไป) และการทำงานดังกล่าว เกิดอย่างหมกมุ่นที่ไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งสอดคล้องกับคำนิยามดั้งเดิมของ Oates ผู้เป็นบิดาแห่งการศึกษากการติดงาน และตรงกับคำนิยามของ Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009)

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาการติดงานตามแนวของ Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009) โดยให้นิยามของการติดงานว่า การติดงาน หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีแนวโน้มในการทำงานหนักมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ซึ่งการทำงานดังกล่าวเกิดขึ้นโดยไม่สามารถต้านทานได้ ทำให้บุคคลคิดหรือรู้สึกหมกมุ่นกับงานและแสดงออกในรูปของการทำงานอย่างหมกมุ่น ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานมากเกินไป และการทำงานอย่างหมกมุ่น

2.2 แนวคิด ทฤษฎีและองค์ประกอบของการติดงาน

Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009) กล่าวถึงองค์ประกอบของการติดงานไว้ 2 ประการ (ดังภาพที่ 3) ได้แก่

1. การทำงานมากเกินไป (working excessively) สะท้อนถึงการติดงานเชิงพฤติกรรม หมายถึง การใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตไปกับการทำงาน จนละเลยและกระทบต่อด้านอื่นในชีวิต เช่น การเล่น การพักผ่อน หรือการรับประทาน เป็นต้น
2. การทำงานอย่างหมกมุ่น (working compulsively) สะท้อนถึงการติดงานเชิงปัญญาซึ่งเป็นกระบวนการทางปัญญาที่ชักจูงให้บุคคลแสดงออกเป็นการติดงานทำงานมากเกินไป หมายถึง การคิดหรือรู้สึกหมกมุ่นอยู่กับการทำงาน บุคคลที่ติดงานจะคิดถึงแต่เรื่องงานแม้จะไม่ได้อยู่ในเวลาทำงาน หรือรู้สึกผิดเมื่อไม่ได้ทำงาน โดยเป็นแรงขับภายในที่บุคคลไม่สามารถต้านทานได้



ภาพที่ 3 องค์ประกอบของการติดงานตามแนวคิดของ Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009)

2.3 การวัดและประเมินการติดงาน

มาตรวัดการติดงานชาวดัตช์ (Dutch Work Addiction Scale: DUWAS) (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008) เป็นการวัดการติดงานแบบ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานมากเกินไป และการทำงานอย่างหมกมุ่น สร้างข้อคำถามจากชุดเครื่องมือในการวัดการติดงานที่ได้รับความนิยม 2 ชุด ได้แก่ The Work Addiction Risk Test (WART) ของ Robinson ในปี 1999 และ Work Battery (WorkBat) ในปี 1992 โดย Compulsive Tendencies Scale ใน WART แสดงถึงการวัดการทำงานมากเกินไป มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ มีค่าความสอดคล้องภายในที่ .77 และ Drive Scale ใน WorkBat แสดงถึงการหมกมุ่นกับงานแสดงออกในการทำงานอย่างหมกมุ่น มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ มีค่าความสอดคล้องภายในที่ .85 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการระดับกลางและผู้บริหารชาวดัตช์จำนวน 854 คน จากงานวิจัยของ Schaufeli, Taris และ van Rhenen ในปี 2008

Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009) เป็นผู้พัฒนามาตรวัดการติดงานชาวดัตช์ฉบับสั้น (Short Form-Dutch Work Addiction Scale: SF-DWAS) ได้ทดสอบความตรงของเครื่องมือด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงทดลอง (exploratory factor analysis) พบว่า การติดงานประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลักคือ การทำงานมากเกินไปและการทำงานอย่างหมกมุ่น แต่ละองค์ประกอบของการติดงานประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ต่อมานักวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) พบว่า การวัดการติดงานแบบแยกองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีกว่าการวัดการติดงานแบบการรวมสององค์ประกอบไว้ด้วยกัน สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ 25 % ในกลุ่มตัวอย่างชาวดัตช์ จำนวน 7,594 คน ได้แก่ พนักงานของโรงพยาบาล ผู้จัดการ และผู้เชี่ยวชาญ (เช่น ที่ปรึกษาองค์กร) และสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ 35% ในกลุ่มตัวอย่างชาวญี่ปุ่น จำนวน 3,311 คน ได้แก่ พยาบาล คนงาน และวิศวกร ขณะที่องค์ประกอบของตัวแปรแฝงของการติดงานมีความสัมพันธ์กันที่ .50 ในกลุ่มตัวอย่างชาวดัตช์ และ .59 ในกลุ่มตัวอย่างชาวญี่ปุ่น นอกจากนี้ผู้วิจัยยังการวิเคราะห์ความไม่ผันแปรของโมเดลระหว่างกลุ่มตัวอย่างชาวดัตช์และชาวญี่ปุ่น พบว่า เมื่อศึกษากลุ่มตัวอย่างข้ามประเทศยังคงพบปัญหาความลำเอียงทางวัฒนธรรม (cultural bias) และ ความลำเอียงของ

กลุ่มตัวอย่าง (sample bias) เนื่องจากอาชีพของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันพื้นฐานทางการศึกษา ทั้งนี้ค่าความสอดคล้องภายในของมาตรวัดการติดงานชาวดัตช์ฉบับสั้นจำแนกองค์ประกอบหลักของการติดงานและประเทศของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ระหว่าง .68 ถึง .78 การตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) พบว่า การทำงานเกินเวลางานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงาน และพบว่าองค์ประกอบด้านการทำงานมากเกินไปมีสหสัมพันธ์กับการทำงานเกินเวลาสูงกว่าองค์ประกอบด้านการทำงานอย่างหมกมุ่นทำงาน การตรวจสอบความตรงเชิงจำแนก (discriminant validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า การติดงาน ความผูกใจมั่นในงาน และ ความเหนื่อยหน่ายในงาน เป็นตัวแปรที่ถูกแยกออกจากกัน

มาตรวัดการติดงานชาวดัตช์จึงถูกเรียกว่า มาตรวัดฉบับนี้ถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายในการวัดการติดงานแบบ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ งานวิจัยของ Schaufeli, Taris, และ van Rhenen (2008), Van Beek, และคณะ (2012), Van Beek, และคณะ (2011)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดการติดงานจากแปลข้อคำถามและการพัฒนาวัดการติดงานชาวดัตช์ (Dutch Work Addiction Scale: SF-DWAS) ของ Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานมากเกินไป 8 ข้อคำถาม การทำงานอย่างหมกมุ่น 8 ข้อคำถาม เป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่เคยเลย ถึง เป็นประจำ

2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดงาน

Ng และคณะ (2007) ได้รวบรวมและเสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดการติดงาน โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ มุมมองด้านลักษณะนิสัย (dispositional perspective) มุมมองด้านสังคมและวัฒนธรรม (socio-cultural perspective) และด้านการเสริมแรงพฤติกรรม (behaviour reinforcements) ดังนี้

1. มุมมองด้านลักษณะนิสัยที่ทำให้เกิดการติดงาน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ และค่านิยมด้านความสำเร็จ

2. มุมมองด้านสังคมและวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดการติดงาน ได้แก่ อิทธิพลจากครอบครัว สถานที่ทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง
 3. การเสริมแรงพฤติกรรมทั้งนี้พฤติกรรมการติดงานอาจเกิดจากอิทธิพลของการเสริมแรงทางบวก (positive reinforcement) เช่น การให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมขยันทำงานหรือทำงานให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ได้รับรางวัลดังกล่าว หรืองานมีผลตอบแทนสูง เช่น งานในตำแหน่งงานที่สูงกว่าจะเป็นที่ชื่นชอบในหมู่พนักงาน ดังนั้นพนักงานจึงเกิดแรงจูงใจหรือมีแรงขับจากภายในที่จะขยันทำงานเพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่ง หรือการจัดบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าอยู่ จะทำให้พนักงานใช้เวลาอยู่ในทำงานเพิ่มมากขึ้นกว่าความจำเป็น โดยสรุปการเสริมแรงทางบวกด้วยการให้รางวัลเหล่านี้นำไปสู่พฤติกรรมการติดงาน
- จากแนวคิดของ Ng และคณะ (2007) กล่าวถึง การติดงานเป็นการเสริมแรงพฤติกรรมนำไปสู่ความสนใจของผู้วิจัยที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจของการติดงาน

แรงจูงใจในการทำงานกับการติดงาน

ผู้ที่ติดงานจะทำงานหนักด้วยความรู้สึก “ต้องทำ” เพราะ การไม่ทำงานจะนำไปสู่ความเศร้าและอารมณ์ทางลบ เช่น ความหงุดหงิด ความวิตกกังวล ความล้าชวย และความรู้สึกผิด ทั้งนี้ผู้ติดงานพยายามที่จะหลีกเลี่ยงอารมณ์เหล่านี้ด้วยการเลือกที่จะทำงาน (Killinger, 2006)

ผู้ที่ติดงานถูกคาดหวังว่าจะไวต่อการตอบสนองและการถูกจูงใจจากการคุกคามด้วยการลงโทษหรือการได้รับรางวัล เช่น ผู้ที่ติดงานจะทุ่มเททำงานโดยที่ต้องการให้ค่าตอบแทนสูงขึ้น การได้เลื่อนขั้น เป็นต้น (Porter, 1996 อ้างถึงใน Van Beek, 2012) หรือผู้ที่ติดงานจะถูกกระตุ้นจากสถานภาพ การชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน (Spence & Robbins, 1992)

ผู้ที่ติดงานมีความต้องการสูงที่จะพัฒนาตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่ติดงาน สังเกตได้จากพัฒนาการในการตอบสนองเมื่อมีการรับรู้คุณค่าในตนเอง (self-worth) ต่ำและรู้สึกไม่มั่นคง (insecurity) (Mudrack, 2006) หรือการแสดงกิจกรรมต่างๆในทางที่จะส่งเสริมหรือรักษาการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) และอัตตาของตนเอง (ego involvement) ถ้าบุคคลที่สามารถทำได้ตามเกณฑ์ของมาตรฐานจากภายนอก บุคคลจึงจะรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและรับรู้คุณค่าใน

ตนเอง ถ้าบุคคลล้มเหลวในการปฏิบัติตามเกณฑ์ของมาตรฐานจากภายนอก บุคคลจะมีอารมณ์ทางลบและมีการรับรู้คุณค่าในตนเองต่ำ (Ryan & Deci, 2002)

Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009) และ Shimazu และ Schaufeli (2009) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสาเหตุของการติดงาน และมีนักวิจัยกลุ่มหนึ่ง (Van Beek และคณะ, 2011 และ Van Beek และคณะ, 2012) ได้พยายามศึกษาปัจจัยของการติดงานจากแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองของ Ryan และ Deci (2002) (ดูส่วนที่ 4. แรงจูงใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง) โดยอธิบายว่า สาเหตุของการติดงาน สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน โดยที่ผู้ติดงานมีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจภายนอกที่ถูกควบคุม อันได้แก่ การควบคุมจากภายนอก (external regulation) และการควบคุมจากการปลูกฝังทางสังคม (introjected regulation) ทั้งนี้ผู้ที่ติดงานจะทำงานหนักด้วยความรู้สึก “ต้องทำ” เพราะ การไม่ทำงานจะนำไปสู่ความเศร้าและอารมณ์ทางลบ เช่น ความหงุดหงิด ความวิตกกังวล ความล้าและ ความรู้สึกผิด ทั้งนี้ผู้ติดงานพยายามที่จะหลีกเลี่ยงอารมณ์เหล่านี้ด้วยการเลือกที่จะทำงาน

2.5 ผลของการติดงาน

งานวิจัยของ Schaufeli, Taris, และ Bakker (2008) ศึกษาปัจจัยเหตุและปัจจัยผลของการติดงานในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานทางการแพทย์ชาวดัตช์ โดยกำหนดให้ ข้อเรียกร้องในงาน (job demand) และ แหล่งทรัพยากรในงาน (job resources) เป็นปัจจัยเหตุของการติดงาน ขณะที่นักวิจัยศึกษาปัจจัยผลของการติดงาน 6 ประการ ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายในงาน การฟื้นคืนจากการทำงาน (recovery after work) ความสุข (happiness) การลาป่วย (sickness absence) การขาดประสิทธิภาพขณะทำงาน (presenteeism) และผลการปฏิบัติงานทางการแพทย์ (medical performance) ผลการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (hierarchical multiple regression) พบว่า ผลของการติดงานทั้ง 6 ประการสามารถอธิบายความแปรปรวนของการทำงานมากเกินไป (องค์ประกอบแรกของการติดงาน) ได้ร้อยละ 33 ทั้งนี้ความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในงานด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) สามารถอธิบายความแปรปรวนของการทำงานมากเกินไปสูงที่สุด

Schaufeli, Taris, และ van Rhenen (2008) ตั้งคำถามการวิจัยไว้ว่า การติดงาน ความผูกใจมั่นในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงาน เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่มีลักษณะใกล้เคียงกันจนสามารถรวมกันเป็นตัวแปรใหม่เชิงสุภาพภาวะของพนักงานหรือไม่ โดยใช้แนวคิดการติดงานของ Spence และ Robbins (1992) ที่กล่าวถึงการติดงานแบบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันกับงาน (work involvement) แรงขับในการทำงาน (drive) และความเพลิดเพลินในงาน (work enjoyment) ทั้งนี้การรวมกันของแต่ละองค์ประกอบอาจจะสามารถสะท้อนถึงลักษณะของการติดงาน ความผูกใจมั่นในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงานที่แตกต่างกันได้ โดยที่กลุ่มติดงานหรือกลุ่มติดงานที่แท้จริง (real workaholics) คือผู้ที่มีความผูกพันกับงานและแรงขับในการทำงานสูง แต่มีความเพลิดเพลินในงานต่ำ ขณะที่กลุ่มที่ผูกใจมั่นในงานหรือกลุ่มที่กระตือรือร้นในการทำงาน (work enthusiasts) คือ ผู้ที่มีความผูกพันกับงานและความเพลิดเพลินในงานสูง แต่มีแรงขับในการทำงานต่ำ ส่วนกลุ่มที่เหนื่อยหน่ายในงาน หรือกลุ่มไม่หลงใหลกับงาน (disenchanted workers) คือ ผู้ที่มีแรงขับในการทำงานสูง แต่ความผูกพันกับงานและความเพลิดเพลินในการทำงานต่ำ ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการระดับกลางและผู้บริหารชาวต่างชาติจำนวน 854 คน ด้วยการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) พบว่าการติดงาน ความผูกใจมั่นในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่เป็นอิสระต่อกัน ไม่สามารถนำตัวแปรทั้งสามมารวมกันได้ แต่ตัวแปรทั้งสามยังคงมีความสัมพันธ์กันอยู่ ดังนั้น ตัวแปรแฝงการติดงานและตัวแปรแฝงความเหนื่อยหน่ายในงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก ($r = .53$) ตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงานและความเหนื่อยหน่ายในงานมีความสัมพันธ์กันทางลบ ($r = -.65$) ขณะที่ไม่พบสหสัมพันธ์กันของตัวแปรแฝงการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน ($r = -.04, ns$)

Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009) จำแนกประเภทกลุ่มของบุคคลจากการรวมคะแนนองค์ประกอบของการติดงานทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ การทำงานมากเกินไป และการทำงานอย่างหมกมุ่น ในกลุ่มตัวอย่างชาวต่างชาติและชาวญี่ปุ่น เป็น 4 กลุ่ม (ดังภาพที่ 4) ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มติดงาน (workaholics) คือ กลุ่มที่มีคะแนนทั้งการทำงานมากเกินไปและการทำงานอย่างหมกมุ่นสูง

กลุ่มที่ 2 กลุ่มทำงานหนัก (hard workers) คือ กลุ่มที่มีคะแนนการทำงานมากเกินไปสูง และคะแนนการทำงานอย่างหมกมุ่นต่ำ

กลุ่มที่ 3 กลุ่มทำงานอย่างหมกมุ่น (compulsive workers) คือ กลุ่มที่มีคะแนนการทำงานมากเกินไปต่ำและมีคะแนนการทำงานอย่างหมกมุ่นสูง

กลุ่มที่ 4 กลุ่มผ่อนคลาย (relaxed workers) คือ กลุ่มที่มีคะแนนทั้งการทำงานมากเกินไป และการทำงานอย่างหมกมุ่นต่ำ

การทำงานมากเกินไป

		ต่ำ	สูง
การทำงาน อย่างหมกมุ่น	ต่ำ	<p>กลุ่มที่ 4 กลุ่มผ่อนคลาย</p>	<p>กลุ่มที่ 2 กลุ่มทำงานหนัก</p>
	สูง	<p>กลุ่มที่ 3 กลุ่มทำงานอย่างหมกมุ่น</p>	<p>กลุ่มที่ 1 กลุ่มติดงาน</p>

ภาพที่ 4 การจำแนกประเภทกลุ่มของบุคคลจากการรวมคะแนนองค์ประกอบของการติดงาน ตามงานวิจัยของ Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009)

ทั้งนี้ Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009) ยังพบว่ากลุ่มติดงาน (การทำงานมากเกินไปและการทำงานอย่างหมกมุ่นสูง) มีคะแนนความเหนื่อยหน่ายในงานสูง (job burnout) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (เฉพาะด้านความเหนื่อยล้าและด้านการเพิกเฉย ซึ่ง Schaufeli, Taris, และ van Rhenen (2008) เรียกว่าองค์ประกอบหลักของความเหนื่อยหน่ายในงาน) มากกว่ากลุ่มผ่อนคลาย กลุ่มทำงานหนักและกลุ่มทำงานอย่างหมกมุ่น นักวิจัยจึงสรุปว่าองค์ประกอบของการติดงานด้านการทำงานมากเกินไปและการทำงานอย่างหมกมุ่นมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อย

หน่ายในงาน นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นในการทำงานในระดับต่ำอีกด้วย แต่พบเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างชาวต่างชาติ

ในงานวิจัยของ Van Beek และคณะ (2011) อธิบายว่าผู้ที่ติดงานเป็นผู้ที่ต้องเผชิญกับระดับของความเหนื่อยหน่ายในงานสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ผูกใจมั่นในงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะของผู้ที่ติดงานบางประการ เช่น ผู้ติดงานมักจะนำเรื่องการทำงานไปรบกวนเรื่องที่บ้าน มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานต่ำ และมีระดับของตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียดสูง สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ติดงานเสียพลังงานและเป็นตัวขัดขวางไม่ให้ได้รับกับการพักผ่อนหรือเติมเต็มพลังงานที่เสียไป เมื่อต้องอยู่ในสถานการณ์เช่นนี้เป็นเวลานานจึงทำให้ผู้ติดงานมีระดับความเหนื่อยหน่ายในงานสูง

3. ความผูกใจมั่นในงาน

Kahn (1990) เป็นนักวิชาการคนแรกที่กล่าวถึงความผูกใจมั่นในงาน ในช่วงแรกความผูกใจมั่นในงานถูกนำไปพูดถึงในเชิงธุรกิจ โดยบริษัทที่ปรึกษาทางทรัพยากรมนุษย์ซึ่งให้ความสำคัญของความผูกใจมั่นกับบริบทขององค์การ (organization) ขณะที่นักวิชาการจะให้ความสำคัญของความผูกใจมั่นในงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคคลกับงาน (work role) หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน (work activity) สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยสนใจเฉพาะนิยามความผูกใจมั่นในงานของนักวิชาการ ดังรายละเอียดในนิยามและขอบเขตของความผูกใจมั่นในงาน

3.1 นิยามและขอบเขตของความผูกใจมั่นในงาน

Kahn (1990) กล่าวว่า ความผูกใจมั่นในงาน คือ การที่บุคคลใช้เวลา (employ) และแสดงออก (express) ถึงการมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานทั้งในเชิงกายภาพ (physical), เชิงปัญญา (cognitive) และเชิงอารมณ์ (emotional) บุคคลที่มีความผูกใจมั่นในงานจะแสดงตัวตนที่แท้จริงของตนเองสอดคล้องกับบทบาทที่แสดงในการทำงาน

Maslach, Schaufeli, และ Leiter (2001) กล่าวว่า ความผูกใจมั่นในงาน คือ สภาวะทางบวกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานในเชิงสภาวะหรือการได้รับการเติมเต็ม บุคคลรู้สึกมีพลังและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของขีดความสามารถของบุคคล โดยความผูกใจมั่นในงานเป็นสภาวะทางบวกที่เป็นข้อตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงานซึ่งเป็นสภาวะทางลบ

Schaufeli และคณะ (2002) กล่าวว่า ความผูกใจมั่นในงานไว้ว่า เป็นสภาวะของอารมณ์ และแรงจูงใจทางบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยความผูกใจมั่นในงานเป็นสภาวะที่มีความคงทนและเป็นสิ่งที่ช่วยเติมเต็มบุคคลในการทำงาน ซึ่งความผูกใจมั่นในงานประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การมีพลังในการทำงาน (vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption)

Saks (2006) กล่าวว่า ความผูกใจมั่นในงานประกอบไปด้วยลักษณะทางด้านปัญญา อารมณ์ และ พฤติกรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน ของบุคคล

Bakker, Schaufeli, Leiter, และ Taris (2008) กล่าวว่า ความผูกใจมั่นในงาน เป็นสภาวะทางอารมณ์และแรงจูงใจทางบวกที่เกี่ยวข้องกับสภาวะในการทำงานและเป็นข้อตรงข้ามของความเหนื่อยหน่ายในงาน พนักงานที่ผูกใจมั่นในงานมีระดับของพลังงานในการทำงานสูง และกระตือรือร้นที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานของตน

Leiter และ Bakker (2010) กล่าวว่า ความผูกใจมั่นในงานเป็นสภาวะทางอารมณ์และแรงจูงใจทางบวกที่ได้รับการเติมเต็มทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานและชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งถูกมองว่าเป็นข้อตรงข้ามของความเหนื่อยหน่ายในงาน แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบเชิงพฤติกรรม (ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน) องค์ประกอบเชิงอารมณ์ (ความทุ่มเท) และ องค์ประกอบเชิงปัญญา (ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน)

จากคำนิยามของนักวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอนิยามความผูกใจมั่นในงานในงานวิจัยครั้งนี้ ตามนิยามของ Schaufeli และคณะ (2002) ว่าความผูกใจมั่นในงานเป็นประสบการณ์ทางบวกที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงานของบุคคล ทั้งนี้บุคคลที่มีลักษณะผูกใจมั่นในงานจะมีพลังและพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ โดยไม่หวั่นเกรงความล้มเหลวในอดีตหรืออุปสรรคในอนาคต ให้มีความสำคัญกับงานที่ทำโดยถือว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต และมีสมาธิจดจ่อกับการทำงาน

3.2 แนวคิด ทฤษฎีและองค์ประกอบของความผูกใจมั่นในงาน

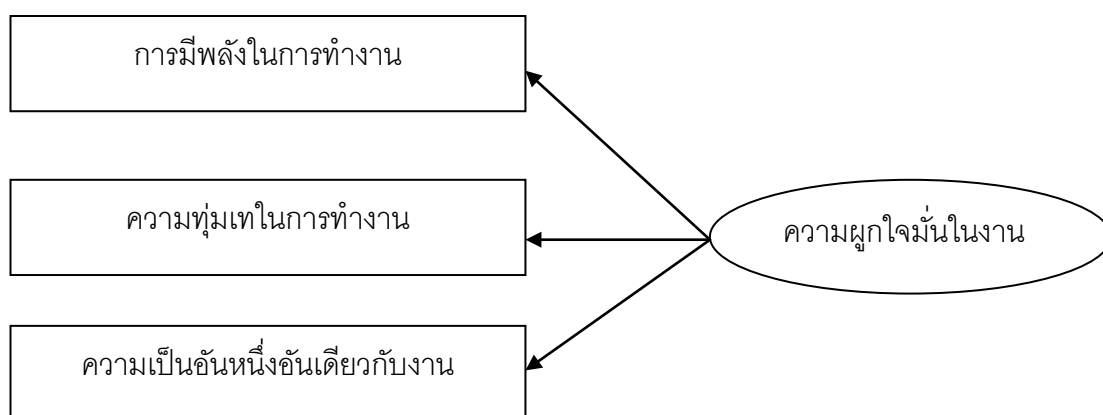
Schaufeli และคณะ (2002) ได้เสนอว่าความผูกใจมั่นในงานประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ (ดังภาพที่ 5) ดังนี้

1. การมีพลังในการทำงาน (vigor) เป็นคุณลักษณะที่บุคคลมีพลังกายและพลังใจในการทำงานในระดับสูง และเมื่อบุคคลเผชิญหน้ากับอุปสรรคหรือความล้มเหลวต่างๆก็สามารถปรับตัวกลับมาเป็นปกติได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะพยายามทำงานของตนให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องเผชิญ

2. ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) คือ คุณลักษณะของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับการทำงานบุคคลจะรู้สึกกระตือรือร้น, รับรู้ถึงความสำคัญของตนเอง, มีแรงบันดาลใจ, ภาคภูมิใจในงาน และรู้สึกว่าการงานของตนท้าทาย รวมทั้งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำ

3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption) คือ การที่บุคคลมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงานและทำงานด้วยความสุข โดยรู้สึกว่าการงานเวลารอบตัวจะผ่านไปอย่างรวดเร็วและไม่สามารถถอนตัวออกจากการทำงานได้

Leiter และ Bakker (2010) กล่าวถึง ความผูกใจมั่นในงานว่าเป็นมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เมื่อมีความผูกพันกับงานเกิดขึ้น พนักงานจะมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายตามความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นในทันที แต่เกิดขึ้นจากการยอมรับของบุคคลที่ต้องการบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ การผูกใจมั่นในงานยังสะท้อนถึงการใช้พลังความสามารถของบุคคลในการทำงาน ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานไม่เพียงแต่มีพลังความสามารถเพียงพอเท่านั้น แต่ยังต้องกระตือรือร้นที่จะใช้พลังความสามารถกับการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่เสียดายพลังความสามารถเหล่านั้น คนกลุ่มนี้จะไม่สำรองพลังความสามารถไว้สำหรับเรื่องอื่นที่สำคัญ เพราะพวกเขายอมรับว่าการทำงานในแต่ละวันสมควรที่จะได้รับพลังความสามารถทั้งหมด และความผูกใจมั่นในงานยังสะท้อนถึงความเกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจะให้ความสำคัญและพิจารณารายละเอียดที่สำคัญของปัญหาที่ท้าทาย จนกลายเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานซึ่งเป็นประสบการณ์ของความเพลินในการใช้เวลาไปกับงานและลดการตอบสนองต่อสิ่งรบกวนอื่น



ภาพที่ 5 องค์ประกอบของความผูกใจมั่นในงานตามแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2002)

3.3 เครื่องมือในการวัดความผูกใจมั่นในงาน

Schaufeli และคณะ (2002) สร้างมาตรวัดการติดงานของออตเตอร์จ์ (The Utrecht Work Engagement Scale: UWES) ซึ่งเป็นมาตรวัดที่สร้างอยู่บนค่านิยมของความผูกใจมั่นในงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (6 ข้อ) ความทุ่มเท (5 ข้อ) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (6 ข้อ) มีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ เป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ ประกอบด้วย ไม่เคยเลย ถึง เป็นประจำ

Schaufeli และคณะ (2002) ทดสอบความตรงของทั้ง 3 องค์ประกอบของความผูกใจมั่นในงาน พบว่าทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันสูง สามารถใช้คะแนนรวมของมาตร UWES เป็นตัวบ่งชี้ที่ตัวแปรความผูกใจมั่นในงานได้ นอกจากนี้ยังมีการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน พบว่าคะแนนรวมของมาตรไม่แปรเปลี่ยนระหว่างประเทศ หากแยกคะแนนตามองค์ประกอบพบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบเล็กน้อย และพบความไม่แปรเปลี่ยนในกลุ่มอาชีพ และความไม่แปรเปลี่ยนเวลาตลอดระยะเวลา 3 ปี (เฉพาะมาตร UWES ฉบับสั้นของ Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) ส่วนการทดสอบความตรงเชิงจำแนกพบว่า ความผูกใจมั่นในงานถูกจำแนกออกจากความเหนื่อยหน่ายในงาน และการติดงาน ทำได้ดีที่สุดความเที่ยงของมาตรรายองค์ประกอบทั้งฉบับดั้งเดิมและฉบับสั้นมีค่าเกิน .80 ขณะที่คะแนนรวมของทั้งมาตรมีค่า Cronbach's alpha มากกว่า .90 (Schaufeli & Bakker, 2010)

ผลจากการรายงานการสร้างมาตรฐาน ความตรงและความเที่ยง ถือว่ามาตรฐาน UWES เป็นมาตรฐานที่มีคุณภาพของเครื่องมือเพียงพอที่จะนำมาใช้ในงานวิจัยได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกที่พัฒนามาตรฐาน UWES และใช้วัดความผูกใจมั่นในงานสำหรับงานวิจัยนี้

3.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกใจมั่นในงาน

Kahn (1990) กล่าวว่า เงื่อนไขสภาพจิตใจ (psychological conditions) ที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงานมีอยู่ 3 ประเภท ได้แก่ การรับรู้ถึงการมีความหมาย (psychological meaningfulness), การรับรู้ถึงความปลอดภัย (psychological safety), และ การรับรู้ถึงความพร้อม (psychological availability) มีรายละเอียด ดังนี้

1. การรับรู้ถึงการมีความหมาย เป็นการรับรู้ในความรู้สึกมีคุณค่าและมีความหมาย หลังจากที่บุคคลได้ลงทุนลงแรงในการทำงาน ซึ่งได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของงาน บทบาทในการทำงาน และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

2. การรับรู้ถึงความปลอดภัย เป็นประสบการณ์ที่บุคคลสามารถแสดงความคิด ความรู้สึกของตนออกไปได้โดยไม่มี ความกังวล ความกลัว ผลลัพธ์ทางลบที่อาจจะเกิดขึ้นกับต่อสถานภาพ และหน้าที่การงานของตนเอง ซึ่งสภาพการณ์ดังกล่าวต้องมีความชัดเจน ปราศจากสิ่งที่จะมาคุกคามตัวบุคคล สามารถคาดการณ์และทำนายได้

3. การรับรู้ถึงความพร้อม เป็นประสบการณ์ที่บุคคลรับรู้ว่าคุณเองมี แหล่งทรัพยากรเชิงกายภาพ อารมณ์ และจิตใจมากเพียงพอที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกใจมั่นได้

นอกจากปัจจัยของความผูกใจมั่นในงานที่กล่าวข้างต้น Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009) กล่าวว่า แรงจูงใจที่แตกต่างกันเป็นสาเหตุที่แตกต่างกันของการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน

แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกใจมั่นในงาน

ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานทำงานหนักด้วยความรู้สึก “อยากทำงาน” ทั้งนี้ ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานมีมุมมองว่าการทำงานเป็นเรื่องสนุกและพยายามที่จะมองหาความท้าทายใหม่ๆในการทำงาน (Schaufeli & Bakker, 2010)

ผู้ที่มีความผูกใจมั่นในงานจะมีการเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง มองโลกในแง่ดี (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007) เป็นบุคคลที่ประเมินตนเองในทางบวกและไม่รู้สึกมากนักเมื่อได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมและการไปนอกอย่างแรง (Brockner, 1988) มีแนวโน้มที่จะแสวงหาเป้าหมายที่เหมาะสมกับอุดมคติ ความสนใจและค่านิยมของตนเอง (Judge, Bono, Erez, & Locke, 2005) ดังนั้นผู้ที่ติดงานจึงแสวงหาเป้าหมายที่เหมาะสมกับตนเอง (self-concordant goal) และผูกพันกับกิจกรรมในงาน ด้วยเหตุผลที่เป็นอิสระไม่ขึ้นกับสิ่งภายนอก ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจึงมีความอิสระในการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008) แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ผูกใจมั่นในงานสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ตนเองให้คุณค่าและค้นหาสิ่งที่น่าสนใจในงาน เขาจึงผสมผสานเป้าหมายของการทำงานรวมเข้ากับเป้าหมายของตน จึงรู้สึกสนุกสนานและพึงพอใจในการทำงาน

Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009) และ Shimazu และ Schaufeli (2009) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน จากทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองของ Ryan และ Deci (2002) (กล่าวถึงในส่วนที่ 4. แรงจูงใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง) Van Beek และคณะ, 2011 และ Van Beek และคณะ, 2012) อธิบายว่า สาเหตุของความผูกใจมั่นในงานสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน โดยที่ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานมีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจที่เป็นอิสระ อันได้แก่ การควบคุมจากอัตลักษณ์ (identified regulation) และการควบคุมจากภายใน (internal regulation) ทั้งนี้ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจะทำงานหนักด้วยความรู้สึก “อยากทำ” โดยมองว่างานที่ทำเป็นเรื่องที่สนุกและท้าทาย

3.5 ผลของความผูกใจมั่นในงาน

นักวิจัยได้ศึกษาผลของความผูกใจมั่นในงานกับตัวแปรต่างๆ ทั้งตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ในการทำงาน สุขภาพกายและจิต ดังนี้

Schaufeli และคณะ (2008) ศึกษาความผูกใจมั่นในกลุ่มผู้จัดการ พบว่า ผู้จัดการที่มีความผูกใจมั่นในงานระดับสูงส่วนใหญ่จะมีลักษณะทางบวก ได้แก่ มีสุขภาพจิตที่ดี ความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นไปอย่างราบรื่น มีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันกับองค์กร

Taris และคณะ (2010) กล่าวถึง ผลของความผูกใจมั่นในงานในแง่ของสุขภาพ สุขภาวะ และผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สุขภาพของตน ความพึงพอใจในงานและชีวิต ความผูกพันกับองค์กร และผลการปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ของตน รวมถึงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ขณะที่ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด และการขาดงาน

Van Beek และคณะ (2011) พบว่าผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจะมีระดับของความเหนื่อยหน่ายในงานต่ำกว่าผู้ที่ติดงาน ทั้งนี้อธิบายได้จากผู้ที่ผูกใจมั่นในงาน จะมีระดับของพลังงาน (energy) และการฟื้นคืนทางจิตใจ (mental resilience) สูง และไม่มีปัญหาการรบกวนกันระหว่างเรื่องที่บ้านกับเรื่องทำงาน ดังนั้นผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจึงมีแนวโน้มที่จะมีระดับของความเหนื่อยหน่ายในงานต่ำ

4. ความเหนื่อยหน่ายในงาน

แนวคิดของความเหนื่อยหน่ายในงาน (job burnout) เริ่มต้นเป็นที่สนใจของนักวิจัยในช่วงกลางทศวรรษที่ 70 โดยนักจิตแพทย์นามว่า Herbert Freudenberger (1975) และนักจิตวิทยาสังคมนามว่า Christina Maslach (1976) ทั้งนี้ความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นแนวคิดที่กล่าวถึงความเหนื่อยล้าทางจิตใจ เนื่องจากการสูญเสียแหล่งพลังงานหรือทรัพยากรไม่เพียงพอ โดยเปรียบเปรยถึงการสูญเสียแหล่งพลังงานเสมือนไฟที่กำลังจะถูกดับลง เนื่องจากขณะที่ไฟลุกไหม้แสดงว่ายังมีแหล่งเชื้อเพลิงหรือพลังงาน เมื่อแหล่งพลังงานไม่เพียงพอเปลวไฟก็จะมอดดับลง ดังเช่นบุคคลที่สูญเสียพลังงานไปกับการทำงานมากและไม่ได้รับการเติมเต็มพลังงานเหล่านั้น ในที่สุดบุคคลก็จะเกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009)

4.1 นิยามและขอบเขตของความเหนื่อยหน่ายในงาน

การศึกษานิยามของความเหนื่อยหน่ายในงาน แบ่งเป็นสองแนวคิด (Schaufeli และ Enzmann, 1988) แนวคิดแรกเป็นการศึกษาความเหนื่อยหน่ายในรูปแบบของสภาวะ (state) ส่วนอีกแนวคิดหนึ่งศึกษาในรูปแบบของกระบวนการ (process) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การศึกษาความเหนื่อยหน่ายในงานในรูปแบบของสภาวะ

Maslach และ Jackson (1981) อ้างถึงใน Schaufeli & Enzmann, (1998) กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายเป็นกลุ่มอาการของความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น และความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถที่สามารถเกิดขึ้นได้ในกลุ่มคนที่ทำงาน

Pines และ Aronson (1988) อ้างถึงใน Schaufeli & Enzmann, (1998) กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายเป็นสภาวะความอ่อนล้าทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ที่มีสาเหตุมาจากมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่มีข้อเรียกร้องทางด้านอารมณ์สูงเป็นเวลานาน

การศึกษาความเหนื่อยหน่ายในงานในรูปแบบของกระบวนการ

Cherniss (1980) อ้างถึงใน Schaufeli & Enzmann, (1998) กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายเป็นกระบวนการที่เกิดจากทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางลบอันเป็นผลมาจากการตอบสนองต่อความเครียดในการทำงาน

Edelwich และ Brodsky (1980) อ้างถึงใน Schaufeli & Enzmann, (1998) กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายเป็นกระบวนการที่บุคคลสูญเสียอุดมคติ พลังงาน และเป้าหมายในการทำงานอย่างต่อเนื่องอันเนื่องมาจากสภาพการณ์ในการทำงาน โดยอาการนี้จะพบมากในบุคคลที่ทำอาชีพเกี่ยวข้องกับการบริการและช่วยเหลือผู้อื่น

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาความเหนื่อยหน่ายในรูปแบบของสภาวะ เนื่องจากงานวิจัยที่ใช้ในการอ้างอิงเลือกศึกษาความเหนื่อยหน่ายในงานในรูปแบบของสภาวะ ทั้งนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า นิยามความเหนื่อยหน่ายในงานของ Pines และ Aronson (1988) อ้างถึงใน Schaufeli & Enzmann, (1998) สนใจเพียงเรื่องของความรู้สึกอ่อนล้าที่รวมถึงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ในขณะที่นิยามของ Maslach และ Jackson (1981) ให้ความสนใจในองค์ประกอบทั้ง 3 ของความเหนื่อยหน่ายในงาน ได้แก่ ความอ่อนล้า การลดความเป็นบุคคล และการรับรู้ว่าตนเองขาดความสามารถ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนิยามความเหนื่อยหน่ายในงานว่าเป็นสภาวะของความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยทั้งทางร่างกายและจิตใจจากการทำงาน ซึ่งบุคคลมีเจตคติต่อคุณค่าในงานที่ทำและเกิดความไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง

4.2 องค์ประกอบของความเหนื่อยหน่ายในงาน

นักวิจัยกลุ่มหนึ่ง (Pines & Aronson, 1981; Kristensen, Borritz & Villadsen, 2005; Shirom & Melamed, 2005 อ้างถึงใน Schaufeli และคณะ, 2009) กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานมีเพียงองค์ประกอบเดียวคือ ความรู้สึกอ่อนล้า ขณะที่นักวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในงานแบบ 3 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Maslach และ Jackson (1981) (Schaufeli & Enzmann, 1998)

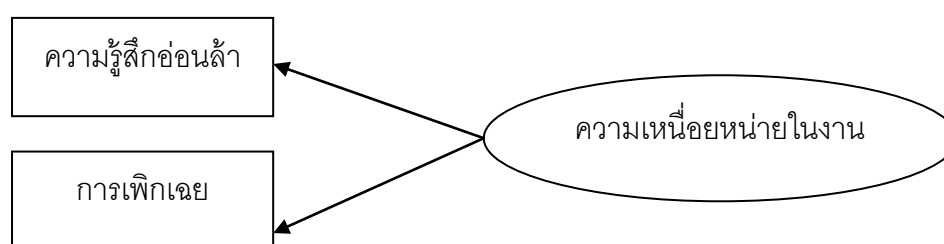
แนวคิดของความเหนื่อยหน่ายในงานของ Maslach และ Jackson (1981), Maslach และคณะ (2001), และ Schaufeli และคณะ (2009) กล่าวถึงองค์ประกอบของความเหนื่อยหน่ายในงาน 3 ประการ ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) เป็นองค์ประกอบด้านบุคคล หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยล้าเนื่องมาจากการสูญเสียทรัพยากรทางด้านจิตใจ ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นความรู้สึกอ่อนล้า (exhaustion) ซึ่งหมายความว่ารวมถึงการที่บุคคลรู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน และรู้สึกว่าพลังกายและพลังใจในการทำงานลดลง
2. การลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (depersonalization) เป็นองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์และสภาพการณ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การเพิกเฉย ไม่สนใจ หรือไม่อยากทำงาน ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นการเพิกเฉย (cynicism) หมายถึง ความรู้สึกทางลบที่มีต่องาน ทำให้ที่บุคคลตีตนออกห่างจากการทำงาน
3. ความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถในการทำงาน (lack of professional efficacy) เป็นองค์ประกอบด้านบุคคล หมายถึง การที่บุคคลมีการประเมินพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของตนเองไปในทางลบ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถ ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน (professional efficacy)

งานวิจัยของ Schaufeli, Taris, และ van Rhenen (2008) ทดสอบองค์ประกอบของความเหนื่อยหน่ายในงาน ด้วยมาตราวัด Maslach Burnout Inventory – General Scale (MBI-GS) ของ Schaufeli, Leiter, Maslach, และ Jackson (1996, อ้างถึงใน Schaufeli, Taris, และ van Rhenen, 2008) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model) พบว่า

องค์ประกอบหลักของความเหนื่อยหน่ายในงานมีเพียง 2 องค์ประกอบเท่านั้น คือ ความรู้สึกอ่อนล้า และการเพิกเฉย อีกทั้งในงานวิจัยในช่วงปี 2011 และ 2012 ก็นิยามวัดความเหนื่อยหน่ายในงานเพียง 2 องค์ประกอบ (Van Beek และคณะ, 2011, Van Beek และคณะ 2012) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะทดสอบโมเดลของความเหนื่อยหน่ายในงานแบบที่มี 2 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึกอ่อนล้า และการเพิกเฉย

ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 องค์ประกอบของความเหนื่อยหน่ายในงานตามผลการวิจัยของ

Schaufeli, Taris, และ van Rhenen (2008)

โมเดลความพยายามและการฟื้นคืน

โมเดลความพยายามและการฟื้นคืน (effort-recovery model: E-R model) ของ Meijman และ Mulder ในปี ค.ศ. 1988 กล่าวถึง ความพยายามในการทำงานว่า บุคคลต้องสูญเสียความพยายาม (effort expenditure) ซึ่งเป็นต้นทุนทางร่างกายและจิตใจระยะสั้น เปรียบได้กับการลงทุนลงแรงในการทำงาน โดยปกติแล้วการทุนเหล่านี้สามารถกลับคืนมาได้หลังจากได้หยุดพักหรือหลังเลิกงาน ระบบทางร่างกายและจิตใจจะกลับมาอยู่ในระดับฐาน (base line) เรียกว่า การฟื้นคืน (recovery) แต่หากบุคคลไม่ได้รับการหยุดพักหรือพักผ่อนอย่างเพียงพอ จะเกิดการกระตุ้นให้เกิด ความพยายามที่จะชดเชย (compensatory effort) เพื่อที่จะรักษาผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับเดิม บุคคลจึงมีแนวโน้มที่ต้องการการฟื้นคืนมากขึ้นกว่าเดิม ในกรณีที่บุคคลไม่สามารถฟื้นคืนได้อย่างเพียงพอ จะนำไปสู่ความรู้สึกเหนื่อยล้า (Taris, Beckers, Verhoeven, Geurts, Kompier, และ van der Linden, 2006)

4.3 การวัดและการประเมินความเหนื่อยหน่ายในงาน

ในอดีตเครื่องมือที่ใช้วัดความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นแบบ 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Maslach และ Jackson (1981) ได้แก่ 1. Maslach Burnout Inventory (MBI) ของ Maslach และ Jackson (1981) 2. Copenhagen Burnout Inventory ของ Kristensen และคณะ (2005) อ้างถึงใน Schaufeli และคณะ, 2009) และ 3. Oldenburg Burnout Inventory ของ Demerouti และคณะ (2002 อ้างถึงใน Schaufeli และคณะ, 2009) อย่างไรก็ตาม MBI ถือเป็นมาตรวัดที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูง (Schaufeli และคณะ, 2009) และมีนักวิจัยนำไปใช้ถึง 93% ในบทความและวิทยานิพนธ์ปริญญาเอก (Schaufeli & Enzmann, 1998)

ทั้งนี้ในอดีตมาตรวัด MBI ใช้วัดความเหนื่อยหน่ายในงานในสายอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบริการและภาคการศึกษาเท่านั้น ภายหลังถูกพัฒนาโดย Schaufeli, Leiter, Maslach, และ Jackson (1996, อ้างถึงใน ชัยยุทธ กลีบบัว, 2552) เพื่อใช้วัดความเหนื่อยหน่ายในงานในทุกสายอาชีพ และเรียกชื่อว่า Maslach Burnout Inventory – General Scale (MBI-GS) ประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 16 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความอ่อนล้า (5 ข้อ), การเพิกเฉย (5 ข้อ), และความมีประสิทธิภาพในการทำงาน (6 ข้อ) และถูกนำมาแปลเป็นภาษาไทยโดย ชัยยุทธ กลีบบัว (2552)

ชัยยุทธ กลีบบัว (2552) รายงานความตรงเพียงความตรงทางเนื้อหา (content validity) ที่ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบข้อคำถาม และทำการแปลกลับ (back translation) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน พนักงานธนาคารและลูกจ้างประจำของรัฐบาลรวมจำนวนทั้งสิ้น 50 คน ขณะที่รายงานค่าความเที่ยงเป็นค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา) ของด้านความรู้สึกอ่อนล้า (5 ข้อ) เท่ากับ .832 ด้านการเพิกเฉย (5 ข้อ) เท่ากับ .901 และด้านความมีประสิทธิภาพในการทำงาน (6 ข้อ) เท่ากับ .839 โดยมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นมาตรแบบประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ ประกอบด้วย ไม่เคยเลย จนถึง เป็นประจำ

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้มาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงานของชัยยุทธ กลีบบัว (2552) ที่แปลมาจาก Maslach Burnout Inventory – General Scale (MBI-GS) จากแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (1996 อ้างถึงในชัยยุทธ กลีบบัว, 2552) โดยวัดเพียง 2 องค์ประกอบ คือ

ความรู้สึกก่อนแล้ว (5 ข้อ) และการเพิกเฉย (5 ข้อ) ตามผลการวิจัยของ Schaufeli, Taris, และ van Rhenen (2008)

4.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

Maslach และคณะ (2001) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในงานใน 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานการณ์ และ ปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ได้แก่ คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะด้านอาชีพ และคุณลักษณะขององค์กร ดังนี้

1. คุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย ข้อเรียกร้องในงาน และแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่อ งาน กล่าวถึง ข้อเรียกร้องในงานที่สูง เช่น ปริมาณงาน หรือความกำกวมในบทบาทหน้าที่ล้วน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในงาน ขณะที่แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน เช่น การขาดการสนับสนุนจากสังคมและผลป้อนกลับก็ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน

2. คุณลักษณะด้านอาชีพ กล่าวถึงอาชีพที่เน้นการติดต่อและประสานงานกับบุคคลอื่น เป็นหลัก ดังเช่น ครู หรือ พยาบาล อาจจะต้องเผชิญกับความท้าทายทางด้านอารมณ์มากกว่า อาชีพอื่น ซึ่งส่งผลบุคคลที่ประกอบอาชีพดังกล่าวเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานได้ง่าย

3. คุณลักษณะขององค์กร กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น การลดจำนวนพนักงานหรือการควมรวมกิจการ อาจส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของ พนักงาน ในกรณีที่องค์กรเกิดการละเมิดสัญญาใจ (psychological contract) ที่ให้ไว้พนักงาน ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานได้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ได้แก่ คุณลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ และ เจตคติที่มีต่องาน ดังนี้

1. คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส และการศึกษา อาจส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานได้ แต่ข้อมูลในงานวิจัยกล่าวถึงคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความเหนื่อยหน่ายในงานไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันนัก

2. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ กล่าวถึงบุคลิกภาพที่มีโอกาสเสี่ยงต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ได้แก่ คนที่มีความอดทนในระดับต่ำ คนที่ระบุนสาเหตุของพฤติกรรมที่สำเร็จไปยังปัจจัยภายนอก (external locus of control) บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ บุคคลที่มีรูปแบบการจัดการปัญหาแบบหลีกเลี่ยง (avoidance coping style) บุคคลที่มีความไม่มั่นคงในอารมณ์ (neuroticism) และบุคลิกภาพประเภท A (type-A personality)

3. เจตคติที่มีต่องาน กล่าวถึงบุคคลที่มีความคาดหวังสูง มีโอกาสที่จะเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานได้ เนื่องจากบุคคลจะลงทุนลงแรงไปกับการทำงานมาก เมื่องานไม่ประสบความสำเร็จดังที่คาดหวังก็จะมีโอกาสเกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน

อย่างไรก็ตามงานวิจัยของ Van Beek และคณะ (2011) และ Van Beek และคณะ (2012) ต่างให้ข้อมูลว่า การทำงานหนักได้แก่การติดงานและความผูกใจมั่นในงานเป็นสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในงาน

4.5 ผลกระทบของความเหนื่อยหน่ายในงาน

Maslach และคณะ (2001) กล่าวถึง ผลกระทบของความเหนื่อยหน่ายในงานใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานและด้านสุขภาพ ดังนี้

ด้านการทำงาน

ความเหนื่อยหน่ายในงานมีความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ทางลบในการทำงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ความเหนื่อยหน่ายในงานความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ผูกพันกับองค์กรต่ำ มีการวางแผนที่จะออกจากงาน ขาดงานบ่อย และแสดงการปฏิบัติงานได้ต่ำกว่าพนักงานอื่นๆ และยังส่งผลทางลบลามไปถึงเพื่อนร่วมงาน และครอบครัว

ด้านสุขภาพ

ความเหนื่อยหน่ายในงานมีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพในทางลบ ได้แก่ ความซึมเศร้า นอกจากนี้ Shirom, Melamed, Toker, Berliner, และ Shapira, (2005 อ้างถึงใน Van Beek และคณะ 2012) ยังได้เพิ่มเติมในเรื่องของการร้องเรียนเรื่องปัญหาทางจิตใจ โรคเกี่ยวกับระบบหลอดเลือด การถูกรบกวนทางจิตใจขณะนอนหลับ ความวิตกกังวล และ การติดเชื้อเฉียบพลัน

5. ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของ Schaufeli, Taris, และ van Rhenen (2008) ทดสอบตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 3 ตัวต่อไปนี้ ได้แก่ การติดงาน ความผูกใจมั่นในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงานว่าสามารถรวมกันเป็นตัวแปรที่สูงขึ้น (higher factor) ได้หรือไม่ ผลการการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง พบว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว ไม่สามารถรวมกันเป็นตัวแปรที่สูงขึ้นได้ อีกทั้งตัวแปรทั้ง 3 ตัวยังเป็นตัวแปรยังเป็นตัวแปรที่แยกออกจากกัน

Taris และคณะ (2010) กล่าวว่า รูปแบบในการทำงานหนักของผู้ที่ติดงานกับผู้ที่ผูกใจมั่นในงานแตกต่างกันที่แรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ ผู้ที่ติดงานทำงานหนักเนื่องจากแรงขับภายในที่หมกมุ่นคิดถึงแต่เรื่องงาน เรียกว่าเป็น “ถูกผลักให้ทำงาน” (pushed to work) จึงทำให้ผู้ที่ติดงานรู้สึก “ต้องทำงาน” (must work) เพื่อหลีกเลี่ยงอารมณ์ทางลบ (Killinger, 2006) เพราะผู้ที่ติดงานมองว่าการอยู่เฉยๆ ไม่ทำงานจะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบ เช่น การรู้สึกผิดหรือไร้ค่า จึงต้องทำงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับของสังคม ขณะที่ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานทำงานด้วยมุมมองที่ว่าการทำงานเป็นเรื่องสนุกและพยายามที่จะมองหาความท้าทายใหม่ๆ ในการทำงาน จึงทำให้ผู้ผูกใจมั่นในงาน “อยากทำงาน” (want to work) ด้วยเหตุที่ผู้ที่ผูกใจมั่นต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จึงทำให้ผู้ผูกใจมั่น “ดึงงาน” (pulled to work) เข้ามาทำด้วยความรู้สึกสนุกและท้าทาย โดยผู้ที่ติดงานเปรียบเสมือน “ถูกผลัก” จากภายในให้ต้องทำงาน ขณะที่ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานกลับ “ดึงงาน” ที่อยากจะทำเข้ามาทำ ดังจะเห็นได้ว่าแท้จริงแล้วการติดงานกับความผูกใจมั่นในงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันซ่อนอยู่ภายในกล่าวคือ ผู้ติดงานทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจหรืออารมณ์ทางลบ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม ขณะที่ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานทำงานเพราะความสนุกและอยากที่จะทำงาน

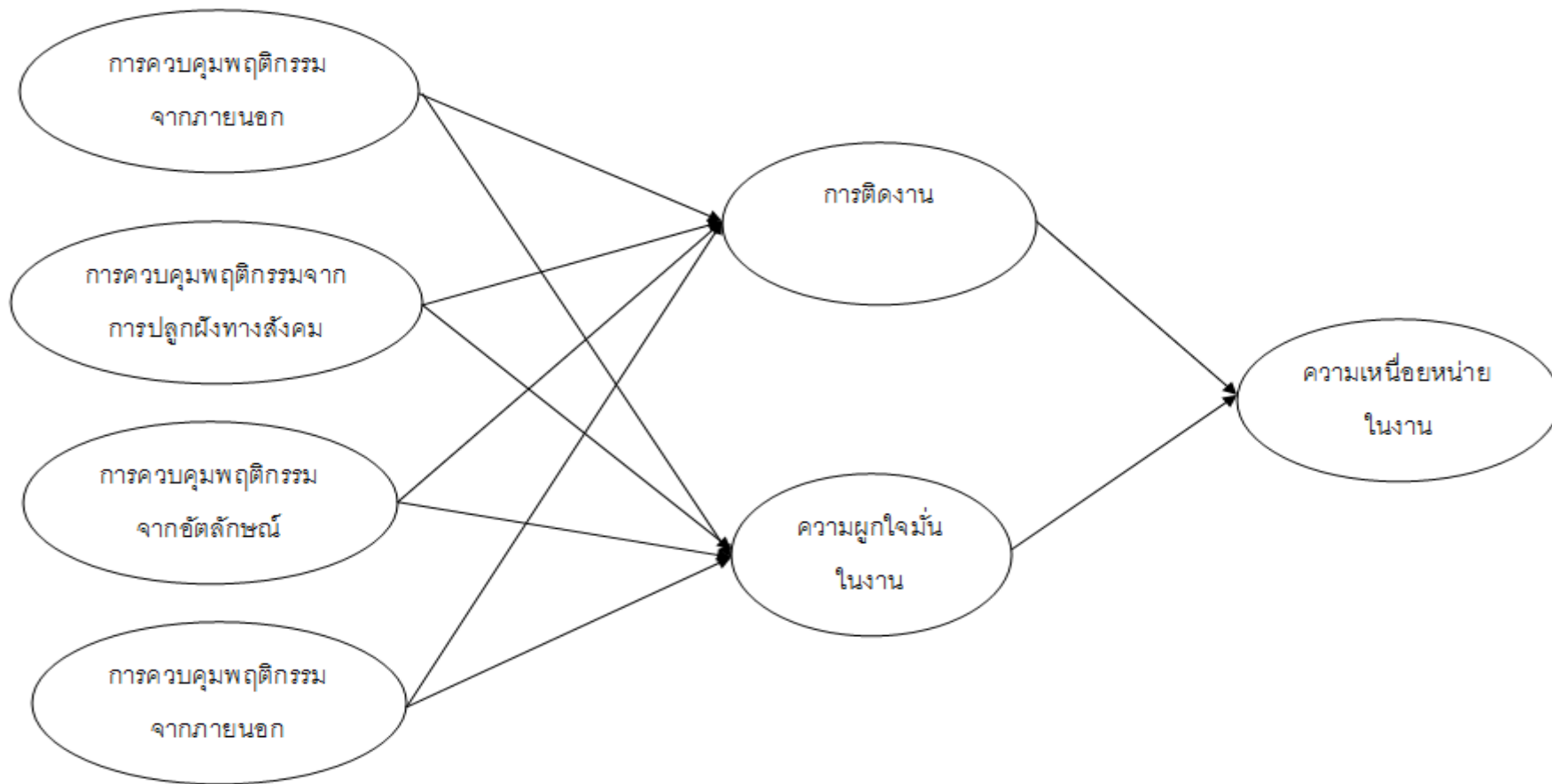
ต่อมาเมื่อผู้วิจัยเสนอว่าความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นผลของการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน (Taris et al., 2005; Van Beek et al., 2012) ขณะที่ Shimazu และ Schaufeli (2009) กล่าวว่า การทำงานหนักสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภทตามการส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน คือ การทำงานหนักแบบที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของพนักงาน (มีการเจ็บไข้่มาก ความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลในการทำงานต่ำ) และการทำงานหนักแบบที่ส่งผลดีต่อสุขภาพในการทำงาน (มีการเจ็บไข้่น้อย ความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลในการทำงานสูง) ซึ่งหมายถึง การติดงาน (workaholism) และความผูกใจมั่นในงาน (work engagement) ตามลำดับ

ทั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาธรรมชาติของการทำงานหนักทั้ง 2 ประเภทได้แก่ การติดงานและความผูกใจมั่นในงานถึงสาเหตุด้านแรงจูงใจและผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงานของการทำงานหนักทั้ง 2 ประเภท โดยเสนอเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงผลการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน ดังภาพ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานกับการติดงาน

ผู้ที่ติดงานจะทำงานหนักด้วยความรู้สึก “ต้องทำ” เพราะ การไม่ทำงานจะนำไปสู่ความเศร้าและอารมณ์ทางลบ เช่น ความหงุดหงิด ความวิตกกังวล ความละอาย และความรู้สึกผิด ทั้งนี้ผู้ติดงานพยายามที่จะหลีกเลี่ยงอารมณ์เหล่านี้ด้วยการเลือกที่จะทำงาน (Killinger, 2006)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ที่ติดงานถูกคาดหวังว่าจะไวต่อการตอบสนองและการถูกจูงใจจากการคุกคามด้วยการลงโทษหรือการได้รับรางวัล เช่น ผู้ที่ติดงานจะทุ่มเททำงานโดยที่ต้องการให้ค่าตอบแทนสูงขึ้น การได้เลื่อนขั้น เป็นต้น (Porter, 1996 อ้างถึงใน Van Beek, 2012) หรือผู้ที่ติดงานจะถูกกระตุ้นจากสภาพ การชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน (Spence & Robbins, 1992) สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกที่ซ่อนอยู่ภายใต้การติดงาน

ผู้ที่ติดงานมีความต้องการสูงที่จะพัฒนาตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่ติดงาน สังเกตได้จากพัฒนาการในการตอบสนองเมื่อมีการรับรู้คุณค่าในตนเอง (self-worth) ต่ำและรู้สึกไม่มั่นคง (insecurity) (Mudrack, 2006) หรือการแสดงกิจกรรมต่างๆในทางที่จะส่งเสริมหรือรักษาการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) และอัตตาของตนเอง (ego involvement) ถ้าบุคคลที่สามารถทำได้ตามเกณฑ์ของมาตรฐานจากภายนอก บุคคลจึงจะรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและรับรู้คุณค่าในตนเอง ถ้าบุคคลล้มเหลวในการปฏิบัติตามเกณฑ์ของมาตรฐานจากภายนอก บุคคลจะมีอารมณ์ทางลบและมีการรับรู้คุณค่าในตนเองต่ำ (Ryan & Deci, 2002) สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงการควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคมที่ซ่อนอยู่ภายใต้การติดงาน

นอกจากนี้ผู้ที่ติดงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะนิยามความสมบูรณ์แบบ (Ng et al. 2009; Taris, Van Beek, & Schaufeli, 2010 อ้างถึงใน Van Beek และคณะ, 2012) แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ติดงานเชื่อถือมาตรฐานจากบุคคลภายนอก ซึ่งการนิยามความสมบูรณ์แบบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในที่ถูกควบคุม

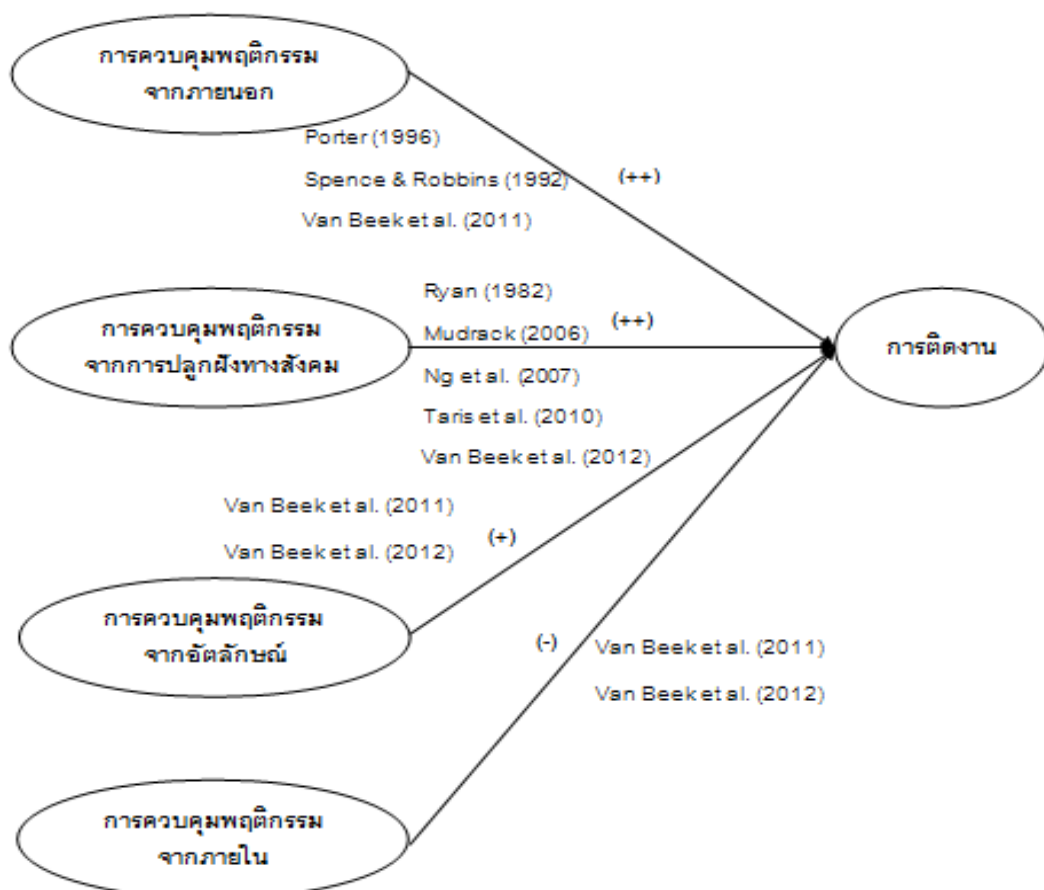
งานวิจัยของ Van Beek และคณะ (2011) ทดสอบสาเหตุเชิงแรงจูงใจและผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงานของการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทั่วไปที่ยินดีทำแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 1,246 คน ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงให้เห็นว่าการติดงานและความผูกใจมั่นในงานเป็นมโนทัศน์ (concept) ที่เป็นอิสระจากกัน ผู้วิจัยจึงแบ่งกลุ่มตัวอย่างจาก 2 มโนทัศน์ข้างต้นด้วยการแปลงคะแนนที่ได้เป็นคะแนนมาตรฐาน (z-score) จนเกิดเป็นตัวอย่างทั้งหมด 4 กลุ่ม ได้แก่ 1.กลุ่มติดงาน 2.กลุ่มผูกใจมั่นในงาน 3.กลุ่มทั้งติดงานและกลุ่มผูกใจมั่นในงาน และ 4.กลุ่มควบคุม ผลการ

ทดสอบพบว่า กลุ่มติดงานสามารถอธิบายแรงจูงใจในการทำงานได้จากแรงจูงใจที่ถูกควบคุม (การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกและการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม) มากกว่ากลุ่มอื่นๆ ขณะที่กลุ่มผูกใจมั่นในงานสามารถอธิบายแรงจูงใจในการทำงานได้จากการควบคุมพฤติกรรมจากแรงจูงใจที่เป็นอิสระ (การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน) มากกว่ากลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้ในรายงานวิจัยได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจประเภทต่างๆกับการติดงาน ดังนี้ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงาน ($r = .33, p < .01$) การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงาน ($r = .41, p < .01$) การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงาน ($r = .11, p < .01$) การควบคุมพฤติกรรมจากแรงจูงใจภายในมีทิศทางลบในระดับต่ำมากกับการติดงาน ($r = -.06, p < .05$) หากพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะพบว่า การติดงานมีความสัมพันธ์กับการควบคุมพฤติกรรมภายนอก และการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคมมากกว่า การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน

งานวิจัยของ Van Beek และคณะ (2012) ตรวจสอบแรงจูงใจที่มีผลต่อการติดงาน ความผูกใจมั่นในงานและความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยควบคุมแหล่งทรัพยากรที่เชื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงาน ในกลุ่มตัวอย่างที่พยาบาลและแพทย์ พบว่า การติดงานสัมพันธ์กับการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคมและการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ ขณะที่ระดับการผูกใจมั่นในงานสัมพันธ์กับการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน ทั้งนี้ในรายงานวิจัยได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจประเภทต่างๆกับการติดงาน ดังนี้ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงาน ($r = .17, p < .01$) การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงาน ($r = .28, p < .01$) การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงาน ($r = .24, p < .01$) การควบคุมพฤติกรรมจากแรงจูงใจภายในมีทิศทางลบในระดับต่ำมากกับการติดงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.04, ns$) หากพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะพบว่า การติดงานสัมพันธ์กับการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม และการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ มากกว่าการ

ควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน ซึ่งขัดแย้งกับข้อค้นพบของ Van Beek และคณะ (2011)

ถึงแม้ว่าจะมีข้อมูลที่ขัดแย้งกันในเรื่องของแรงจูงใจที่ควบคุมพฤติกรรมการทำงาน ผู้วิจัยพิจารณาจากแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยข้างต้นที่ให้น้ำหนักของการอธิบายการติตงานจากการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม สูงกว่าการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ และการควบคุมพฤติกรรมจากภายในส่งผลต่อการติตงาน ผู้วิจัยจึงสรุปว่า การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกและการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (แรงจูงใจที่ถูกควบคุม) เป็นสาเหตุทางบวกของการติตงาน มากกว่า การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (แรงจูงใจที่เป็นอิสระ) ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและการติตงาน

แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกใจมั่นในงาน

ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานทำงานหนักด้วยความรู้สึก “อยากทำงาน” ทั้งนี้ ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานมีมุมมองว่าการทำงานเป็นเรื่องสนุกและพยายามที่จะมองหาความท้าทายใหม่ๆ ในการทำงาน (Schaufeli & Bakker, 2010) ความคิดที่ว่าการทำงานเป็นเรื่องสนุกและเป็นสิ่งท้าทายจึงสะท้อนถึงแรงจูงใจในการควบคุมพฤติกรรมจากภายในได้เป็นอย่างดี

ผู้ที่มีความผูกใจมั่นในงานจะมีการเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง มองโลกในแง่ดี (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007) เป็นบุคคลที่ประเมินตนเองในทางบวกและไม่รู้สึกมากนักเมื่อได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมและการป้องกันอย่างแรง (Brockner, 1988) มีแนวโน้มที่จะแสวงหาเป้าหมายที่เหมาะสมกับอุดมคติ ความสนใจและค่านิยมของตนเอง (Judge, Bono, Erez, & Locke, 2005) ดังนั้นผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจึงแสวงหาเป้าหมายที่เหมาะสมกับตนเอง (self-concordant goal) และผูกพันกับกิจกรรมในงานด้วยเหตุผลที่เป็นอิสระไม่ขึ้นกับสิ่งภายนอก ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจึงมีความอิสระในการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ผูกใจมั่นในงานสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ตนเองให้คุณค่าและค้นหาสิ่งที่น่าสนใจในงาน เขาจึงผสมผสานเป้าหมายของการทำงานรวมเข้ากับเป้าหมายของตน จึงรู้สึกสนุกสนานและพึงพอใจในการทำงานสิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์

งานวิจัยของ Van Beek และคณะ (2011) ดังที่กล่าวข้างต้น พบว่า พนักงานในกลุ่มผูกใจมั่นในงานสามารถอธิบายแรงจูงใจในการทำงานได้จากการควบคุมพฤติกรรมจากแรงจูงใจที่เป็นอิสระ (การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน) มากกว่ากลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้ในงานวิจัยได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจประเภทต่างๆ กับความผูกใจมั่นในงาน ดังนี้ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นในงาน ($r = -.13, p < .01$) การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.05, ns$) การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน ($r = .44, p < .01$) การควบคุมพฤติกรรมจากแรงจูงใจภายในมีทิศทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน ($r = .79, p < .01$) หากพิจารณาค่า

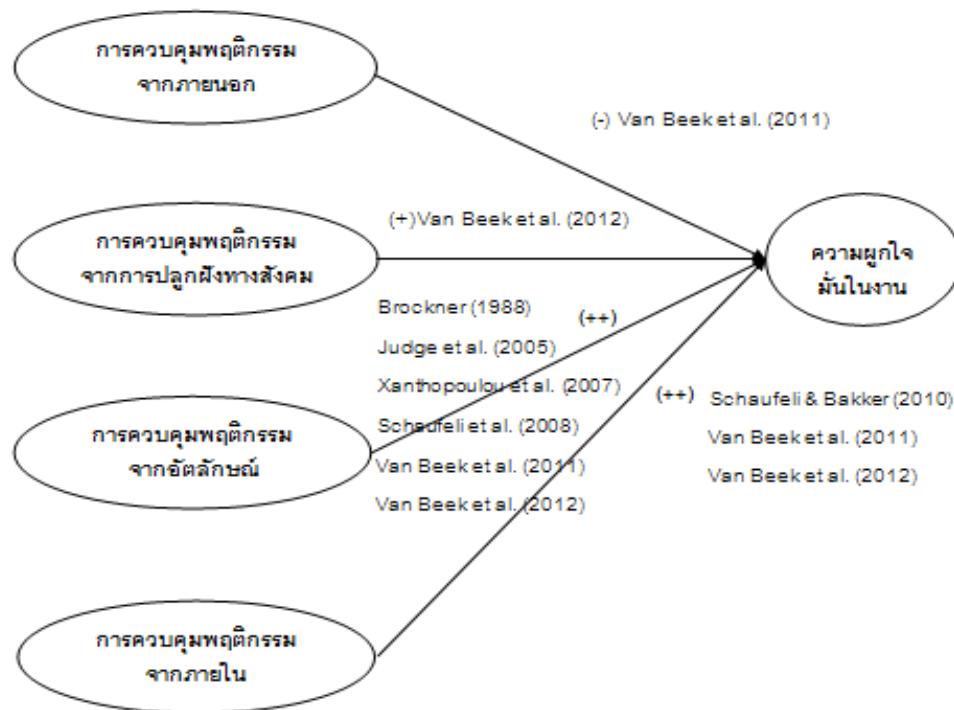
สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะพบว่า ความผูกใจมั่นในงานมีความสัมพันธ์กับการควบคุมพฤติกรรม จากอัตลักษณ์ และการควบคุมพฤติกรรมจากภายในมากกว่าการควบคุมพฤติกรรมภายนอก และการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม

งานวิจัยของ Van Beek และคณะ (2012) ดังที่กล่าวข้างต้นพบว่า ความผูกใจมั่นในงานสัมพันธ์กับการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน ทั้งนี้ในรายงานวิจัยได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจประเภทต่างๆกับความผูกใจมั่นในงาน ดังนี้ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.02$, ns) การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน ($r = .37$, $p < .01$) การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน ($r = .46$, $p < .01$) การควบคุมพฤติกรรมจากแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน ($r = .58$, $p < .01$) หากพิจารณาขนาดของค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะพบว่า ความผูกใจมั่นในงานสัมพันธ์กับการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน มากกว่าการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก และการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น จะเห็นได้ว่า การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์และการควบคุมพฤติกรรมจากภายในส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงานสูงกว่าการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกและการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม ผู้วิจัยจึงสรุปว่า การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (แรงจูงใจที่เป็นอิสระ) เป็นสาเหตุทางบวกของความผูกใจมั่นในงาน มากกว่า การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก และการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (แรงจูงใจที่ถูกรับควบคุม) ดังภาพที่ 9

ความเหนื่อยหน่ายในงานกับการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน

Meijman และ Mulder (1988) กล่าวถึง การลงทุนลงแรงไปกับการทำงานจำเป็นต้องได้รับการหยุดพัก เพื่อให้ระบบทางร่างกายและจิตใจปรับตัวเพื่อฟื้นคืนสู่ระดับฐาน สำหรับการเตรียมพร้อมที่จะทำงานต่อไป หากบุคคลไม่มีเวลาในการหยุดพัก หรือฟื้นคืนได้ไม่เต็มที่ บุคคลจะ



ภาพที่ 9 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแรงจูงใจในการทำงานและความผูกใจมั่นในงาน

ถูกกระตุ้นให้เกิดความพยายามที่จะชดเชยโดยการใช้พลังงานที่มีอยู่ เพื่อรักษาผลการปฏิบัติงานให้คงที่ในระดับเดิม ซึ่งยังเป็นการสูญเสียพลังงานมากขึ้น โอกาสในการฟื้นคืนอย่างสมบูรณ์จึงเป็นไปได้ยาก เมื่อสะสมเป็นระยะเวลาานจึงนำไปสู่ความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ

การทำงานหนัก (working hard) คือการใช้พลังงานหรือลงทุนลงแรงไปกับการทำงาน การทำงานหนักติดต่อกันเป็นเวลานานและไม่ได้รับการพักผ่อน หรือเติมพลังงานที่สูญเสียไป จะส่งผลต่อสุขภาพในการทำงาน ทำให้บุคคลรู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงาน (Taris et al., 2006)

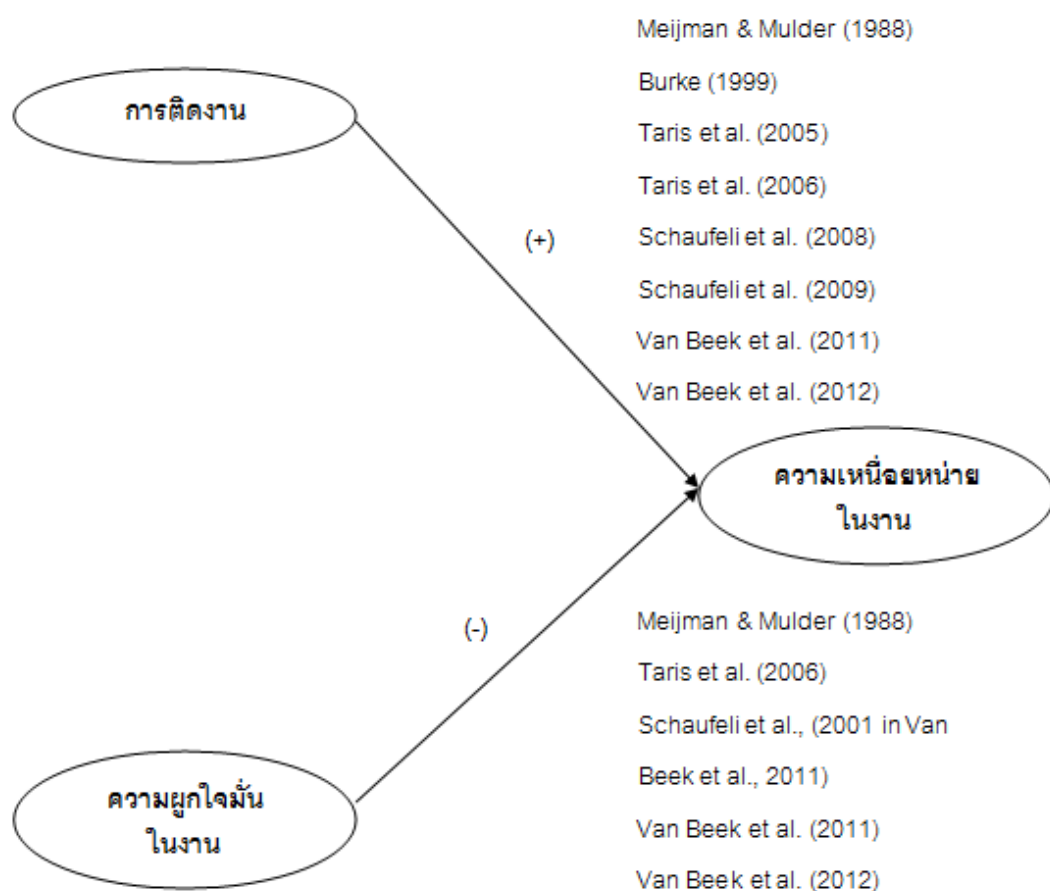
ผู้ที่ติดงานและผู้ผูกใจมั่นในงานจะรับรู้ถึงความเหนื่อยหน่ายในงานได้แตกต่างกัน เนื่องจาก ธรรมชาติของผู้ที่ติดงานมักจะคิดหมกมุ่นในเรื่องงานตลอดเวลา รวมถึงนอกเวลาอีกด้วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อ ความสัมพันธ์ด้านอื่น ๆ ในชีวิต เช่น การรบกวนกันระหว่างเรื่องงานกับเรื่องที่บ้าน (home-work interference) (Schaufeli, Taris, & van der Heijden, 2009; Taris et al., 2005) มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่นอกเหนือจากเรื่องงานต่ำ (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008) และมีประสบการณ์ที่ได้รับความเครียดในการทำงาน (job strain) และข้อ

ร้องเรียนเกี่ยวกับสุขภาพ (health complaint) ในระดับสูง (Burke, 1999) ด้วยเหตุผลเหล่านี้ โอกาสที่ผู้ติดงานจะได้ฟื้นฟูพลังงานที่สูญเสียไปจึงเป็นไปได้ยาก จนเกิดเป็นความเหนื่อยล้าสะสม ดังนั้นการทำงานหนักแบบติดงานจะจึงมีโอกาสที่จะมีระดับของความเหนื่อยหน่ายในงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับ Taris และคณะ (2005) ที่กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานอาจจะเป็นผลลัพธ์ของการติดงาน

ขณะที่ผู้ที่ผูกใจมั่นในงาน จะมีระดับของพลังงาน (energy) และการฟื้นคืนทางจิตใจ (mental resilience) สูง จึงมักไม่พบการรบกวนกันระหว่างเรื่องที่บ้านกับเรื่องที่ทำ งาน อีกทั้งผู้ที่ผูกใจมั่นในงานยังใช้เวลาในการเข้าสังคม ทำงานอดิเรก และทำงานอาสาสมัคร (Schaufeli, Taris, Blanc, Peeters, Bakker, & De Jonge, 2001 อ้างถึงใน Van Beek et al., 2011) ด้วยเหตุผลเหล่านี้โอกาสในการฟื้นฟูพลังงานจากการทำงานจึงมีมากกว่าผู้ที่ติดงาน ดังนั้น การทำงานหนักแบบผูกใจมั่นในงานจึงน่าจะมีแนวโน้มของความเหนื่อยหน่ายในงานในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Van Beek และคณะ (2011) ที่ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในงานในฐานะผลของการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทั่วไปที่ยินดีทำแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 1,246 คน โดยงานวิจัยนี้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่มด้วยการแปลงคะแนนที่ได้เป็นคะแนนมาตรฐาน (z-score) แล้วแบ่งตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม ตามค่าเฉลี่ย จนเกิดเป็นตัวอย่างทั้งหมด 4 กลุ่ม ได้แก่ 1.กลุ่มติดงาน 2.กลุ่มผูกใจมั่นในงาน 3.กลุ่มทั้งติดงานและผูกใจมั่นในงาน และ 4.กลุ่มควบคุม ผลการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า กลุ่มติดงานมีระดับของความเหนื่อยหน่ายในงานสูงที่สุด ($M = 2.97, SD = 1.09$) รองลงมาคือ กลุ่มควบคุม ($M = 2.43, SD = 1.16$) กลุ่มทั้งติดงานและผูกใจมั่นในงาน ($M = 1.85, SD = 1.06$) และกลุ่มที่มีระดับของความเหนื่อยหน่ายในงานต่ำที่สุด คือ กลุ่มผูกใจมั่นในงาน ($M = 1.02, SD = 0.60$) ซึ่งค่าเฉลี่ยของทั้ง 4 กลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้รายงานวิจัยฉบับนี้ยังรายงานค่าสหสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางของการติดงานและความเหนื่อยหน่ายในงาน ($r = .41, p < .01$) และรายงานค่าสหสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางค่อนข้างสูงของความผูกใจมั่นในงานและความเหนื่อยหน่ายในงาน ($r = -.61, p < .01$) นอกจากนี้ Van Beek และคณะ (2012) ยังกล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานน่าจะ

เป็นผลของการทำงานหนักทั้ง 2 ประเภท ได้แก่ การติดงาน และความผูกใจมั่นในงาน โดยที่ รายงานค่าสหสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางค่อนข้างต่ำของการติดงานและความเหนื่อยหน่ายในงาน ($r = .32, p < .01$) และรายงานค่าสหสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางของความผูกใจมั่นในงานและความเหนื่อยหน่ายในงาน ($r = -.40, p < .01$)

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าการติดงานส่งผลทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ขณะที่ความผูกใจมั่นในงานส่งผลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานสามารถอธิบายได้ด้วยการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน โดยที่การติดงานส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน และความผูกใจมั่นในงานส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในงาน
กับการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุทางด้านแรงจูงใจ และปัจจัยผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงานของการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน

สมมติฐานของการวิจัย

แนวคิดทั้งหมดที่กล่าวมาสามารถนำมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงผลการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน ดังภาพที่ 11 ซึ่งเป็นสมมติฐานที่ 1 ในงานวิจัย ที่กล่าวว่า โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติตงานและความผูกใจมั่นในงานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้รายละเอียดในโมเดลสามารถจำแนกเป็นสมมติฐานย่อย 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกและการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (แรงจูงใจที่ถูกควบคุม) เป็นสาเหตุทางบวกของการติตงาน มากกว่า การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (แรงจูงใจที่เป็นอิสระ)

สมมติฐานที่ 1.2 การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (แรงจูงใจที่เป็นอิสระ) เป็นสาเหตุทางบวกของความผูกใจมั่นในงาน มากกว่า การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกและการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (แรงจูงใจที่ถูกควบคุม)

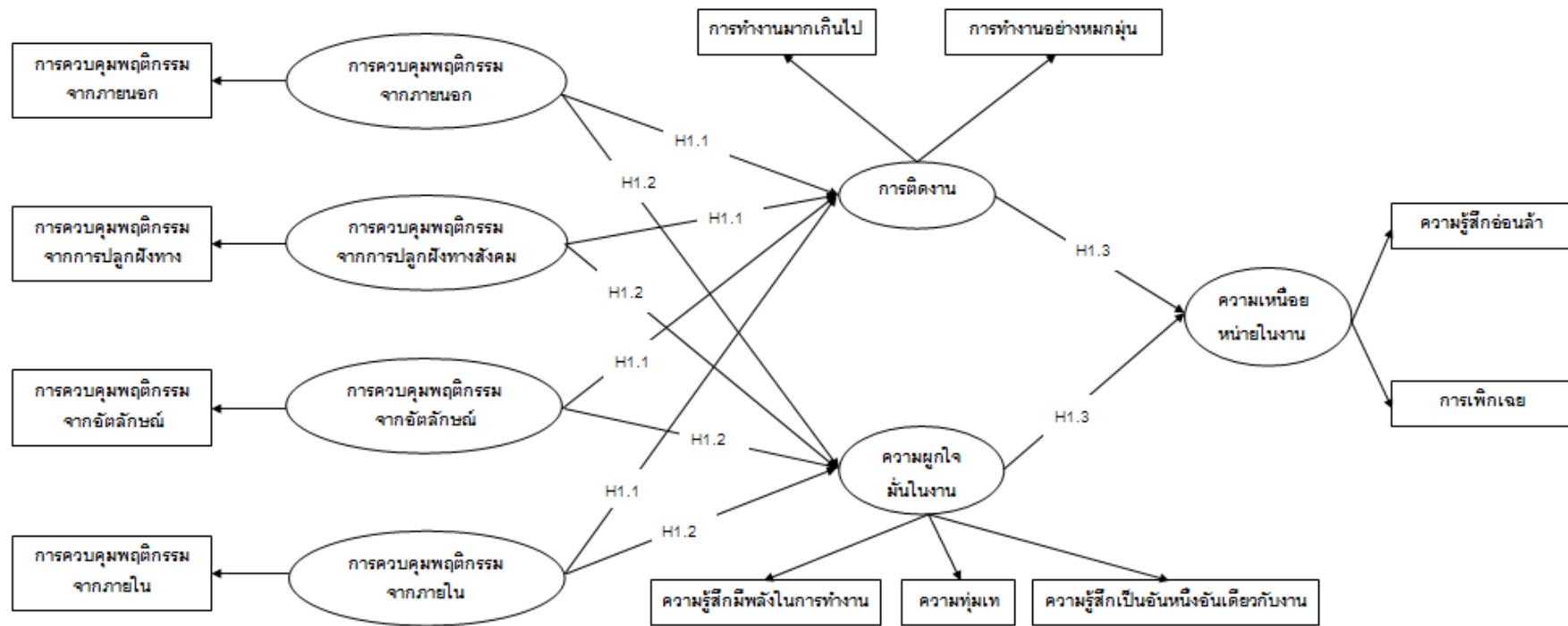
สมมติฐานที่ 1.3 ความเหนื่อยหน่ายในงานสามารถอธิบายได้ด้วยการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน โดยที่การติตงานส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน และความผูกใจมั่นในงานส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 4 ตัวแปร และตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก 4 ตัวแปร ได้แก่

1. การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (ตัวแปรสังเกตได้ 1 ค่า)
2. การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (ตัวแปรสังเกตได้ 1 ค่า)
3. การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (ตัวแปรสังเกตได้ 1 ค่า)



ภาพที่ 11 โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน

4. การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (ตัวแปรสังเกตได้ 1 ค่า)
 - ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่
 1. การติดงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ค่า ได้แก่
 - 1.1 การทำงานมากเกินไป
 - 1.2 การทำงานอย่างหมกมุ่น
 2. ความผูกใจมั่นในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ค่า ได้แก่
 - 2.1 การมีพลังในการทำงาน
 - 2.2 ความทุ่มเทในการทำงาน
 - 2.3 ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน
 3. ความเหนื่อยหน่ายในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ค่า ได้แก่
 - 3.1 ความรู้สึกอ่อนล้า
 - 3.2 การเพิกเฉย

นิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกควบคุมจากภายนอกด้วยความหวาดกลัวในการถูกลงโทษ หรือการได้รับการเสริมแรงทั้งด้านวัตถุและสังคมโดยปราศจากการกำหนดด้วยตนเอง

การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกวัดได้จากมาตรแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก The Revised Motivation at Work Scale (R-MAWS) in 10 languages ของ Gagné et. al (2011) จำนวน 6 ข้อ ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ (น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด)

2. การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลยอมรับคุณค่าในตนเองจากมาตรฐานภายนอกหรือการตัดสินจากสังคม โดยปราศจากความเป็นตนเอง โดยที่บุคคลจะถูกจูงใจด้วยความรู้สึกทางบวก เช่น ความภาคภูมิใจ หรือถูกจูงใจจากการหลีกเลี่ยงความรู้สึกทางลบ เช่น ความไร้ค่า

การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคมวัดได้จากมาตรการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม The Revised Motivation at Work Scale (R-MAWS) in 10 languages

ของ Gagné et. al (2011) จำนวน 4 ข้อ ซึ่งเป็นมาตรฐานค่า 7 ระดับ (น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด)

3. การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถระบุความเป็นตนเองในการแสดงพฤติกรรม แสดงถึงการรับรู้ในคุณค่าของงานที่ทำ

การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ วัดได้จากมาตรการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ The Revised Motivation at Work Scale (R-MAWS) in 10 languages ของ Gagné et. al (2011) จำนวน 3 ข้อ ซึ่งเป็นมาตรฐานค่า 7 ระดับ (น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด)

4. การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการกระทำกิจกรรมบางสิ่งบางอย่างเนื่องมาจากความสนใจหรือความพึงพอใจในการทำสิ่งนั้น

การควบคุมพฤติกรรมภายใน วัดได้จากมาตรการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน The Revised Motivation at Work Scale (R-MAWS) in 10 languages ของ Gagné et. al (2011) จำนวน 3 ข้อ ซึ่งเป็นมาตรฐานค่า 7 ระดับ (น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด)

5. การติดงาน หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีแนวโน้มในการทำงานหนักมากเกินไปจนความจำเป็นซึ่งการทำงานดังกล่าวเกิดขึ้นโดยไม่สามารถต้านทานได้ ทำให้บุคคลคิดหมกมุ่นกับงานและแสดงออกในรูปของการทำงานอย่างหมกมุ่น

การติดงานวัดได้จากมาตรวัดการติดงานฉบับภาษาไทยที่พัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย จากมาตรต้นฉบับ คือ มาตรวัดการติดงานชาวดัตช์ (Dutch Work Addiction Scale: DWAS) ของ Schaufeli, Taris, และ Bakker, 2008 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการทำงานหนักเกินไป 8 ข้อ และองค์ประกอบด้านการทำงานอย่างหมกมุ่น 8 ข้อ รวมมีข้อกระทงทั้งสิ้น 16 ข้อ ซึ่งเป็นมาตรฐานค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เคยเลย จนถึง เป็นประจำ

6. ความผูกใจมั่นในงาน หมายถึง สภาวะทางบวกที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงานของบุคคล โดยบุคคลที่มีลักษณะผูกใจมั่นในงานจะมีพลังและพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ โดยไม่ห่วงเกรงความล้มเหลวในอดีตหรืออุปสรรคในอนาคต ให้ความสำคัญกับงานที่ทำโดยถือว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต และมีสมาธิจดจ่อกับการทำงาน

ความผูกใจมั่นในงานวัดจาก The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ของ Schaufeli, Salanova, González-romá, และ Bakker (2002) เป็นมาตรวัดที่สร้างอยู่บนคำนิยามของความผูกใจมั่นในงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (6 ข้อ) ความทุ่มเท (5 ข้อ) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (6 ข้อ) มีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ ประกอบด้วย ไม่เคยเลย จนถึง เป็นประจำ

7. ความเหนื่อยหน่ายในงาน หมายถึง สภาวะของความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยทั้งทางร่างกาย และจิตใจจากการทำงาน ซึ่งบุคคลเมินเฉยต่อคุณค่าในงานที่ทำ

ความเหนื่อยหน่ายในงานวัดได้จากมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงานของชัยยุทธ กลีบบัว (2552) ที่พัฒนามาตรวัดมาจาก Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) ของ Schaufeli และคณะ (1996 อ้างถึงในชัยยุทธ กลีบบัว, 2552) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้า (5 ข้อ), และ การเพิกเฉย (5 ข้อ) มีข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อคำถาม เป็นมาตรแบบประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เคยเลย จนถึง เป็นประจำ (ในงานวิจัยของชัยยุทธ กลีบบัว เรียก การเพิกเฉยว่า ความเย็นชา)

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน อายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และอายุงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวนทั้งสิ้น 650 คน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ คือ การเข้าใจว่าการติดงานและความผูกใจมั่นในงานเป็นการทำงานหนักที่มีสาเหตุทางด้านแรงจูงใจ และส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานแตกต่างกัน พัฒนาไปสู่โมเดลเชิงสาเหตุของการทำงานหนัก

2. ประโยชน์ต่อองค์กร คือ องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการพนักงานในการลดความเสี่ยงที่พนักงานจะมีความเหนื่อยหน่ายในงานได้ด้วยการพัฒนาหรือส่งเสริมคุณลักษณะของพนักงานจากแรงจูงใจที่ควบคุมการเกิดพฤติกรรม

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อเพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุทางด้านแรงจูงใจ และปัจจัยผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงานของการติดตั้งและความผูกใจมั่นในงาน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปและมีอายุงานอย่างน้อย 1 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 650 คน

จำนวนตัวอย่างได้มาจากการประมาณค่าพารามิเตอร์ซึ่ง Hair, Black, Babin, & Anderson (2010) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ที่ 10-20 หน่วย ต่อ 1 เส้นพารามิเตอร์ โมเดลในงานวิจัยนี้มีเส้นพารามิเตอร์ที่ใช้ในโมเดลทั้งสิ้น 34 ค่า โดยผู้วิจัยเลือกใช้จำนวนตัวอย่าง 15 หน่วย ต่อ 1 เส้นพารามิเตอร์ ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 510 คน (แต่เพื่อป้องกันความไม่ครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามและการไม่ส่งคืนแบบสอบถาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 650 คน)

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) โดยเลือกพนักงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินกิจการอยู่ในประเทศไทยและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยไม่จำกัดระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดขององค์กร

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม การทำแบบสอบถาม และการติดตามผลการวิจัย

1. การขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม ผู้วิจัยยินดีทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลให้แก่องค์กรในกรณีที่องค์กรแสดงความประสงค์ขอรับหนังสือ พร้อมทั้งแสดงรายละเอียดของโครงการวิจัย ได้แก่ ชื่อโครงการวิจัย วัตถุประสงค์ในการวิจัย และระยะเวลาดำเนินการสำหรับการเก็บข้อมูล เป็นต้น

2. การทำแบบสอบถาม ผู้วิจัยเขียนจดหมายปะหน้าแบบสอบถามทุกฉบับเพื่อแจ้งให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบว่า การเข้าร่วมในการวิจัยในครั้งนี้เป็นโดยสมัครใจ ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมการ

วิจัยสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่ต้องให้เหตุผลและไม่สูญเสียประโยชน์ที่พึงได้รับในการทำงาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ร่วมการวิจัยจะถูกเก็บเป็นความลับ หากมีการเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นภาพรวม ข้อมูลใดที่สามารถระบุถึงตัวท่านได้จะไม่ปรากฏในรายงาน

3. การติดตามผลการวิจัย หากผู้วิจัยต้องการทราบผลการวิจัยภายหลังการวิจัยสิ้นสุดลงสามารถติดต่อรับทราบผลการวิจัยผ่านผู้วิจัยได้โดยตรง หรือติดตามผลจากเล่มวิทยานิพนธ์ในห้องสมุดคณะจิตวิทยา อาคารจุฬาพัฒน์ 13 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

งานวิจัยนี้นอกจากผู้วิจัยจะการปกป้องสิทธิของผู้ร่วมการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยยังให้อาจารย์ที่ปรึกษาประเมินความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดผลร้ายแก่ผู้ร่วมการวิจัยด้วย ทั้งนี้ ข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยจะได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (ผู้ทรงคุณวุฒิ) ว่าข้อคำถามทั้งหมดมีลักษณะที่เป็นกลาง ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อหรือเกิดความเสียหายเมื่อผู้ร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นพัฒนามาตรวัด และการเก็บข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เท่านั้นมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป โดยแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ได้แก่ แบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบข้อมูลไม่ครบถ้วน และ แบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบอย่างเป็นรูปแบบ (เช่น การเลือกตอบข้อเดียวกันทั้งแบบสอบถาม เป็นต้น) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

การเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี จำนวน 120 คน (กลุ่มตัวอย่างมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในขั้นพัฒนามาตรวัด และส่งให้แบบสอบถามทั้งหมดในงานวิจัยให้กับคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พิจารณาตรวจสอบรายละเอียดของมาตรวัด ผลการพิจารณาผ่าน ณ วันที่ 16 ตุลาคม 2555 (ดังภาคผนวก ข)

การเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี จำนวน 650 คน เพื่อทดสอบสมมติฐานตามโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติดงานและความผูกใจมั่นในงานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม 2 รูปแบบด้วยกัน ได้แก่ การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ และการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบกระดาษ-ปากกา ตามความต้องการขององค์กร โดยผู้วิจัยจะติดต่อผ่านพนักงานขององค์กรที่ยินดีช่วยเหลือในการเก็บและรวบรวมข้อมูล (ผู้ประสานงาน)

การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ ผู้วิจัยจะส่งลิงค์ URL ที่ใช้ในการทำแบบสอบถามไปยังผู้ประสานงานผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) และมอบหมายให้ผู้ประสานงานส่งต่อ (forward) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังพนักงานในองค์กรของตน เมื่อผู้ร่วมการวิจัยได้รับจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถคลิกทำแบบสอบถามได้ทันที เมื่อผู้วิจัยตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้น ผลการตอบแบบสอบถามจะถูกส่งไปยังฐานข้อมูลของผู้วิจัยในทันที

การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบปากกา-กระดาษ ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่พร้อมสำหรับให้ผู้ร่วมการวิจัยประเมินไปมอบให้แก่ผู้ประสานงาน และขอให้ผู้ประสานงานดำเนินการแจกจ่ายแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด แล้วผู้วิจัยจะเดินทางไปรับแบบสอบถามทั้งหมดด้วยตนเอง

ทั้งนี้ การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามทั้ง 2 รูปแบบนั้น ได้รับการตรวจสอบและเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต้พันธ์ และ อ.ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ เพื่อยืนยันว่าการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามทั้ง 2 รูปแบบสามารถใช้แทนกันได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

2. มาตรการวัดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย มาตรการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก มาตรการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม มาตรการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ และมาตรการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน
3. มาตรการวัดการติดงาน
4. มาตรการวัดความผูกใจมั่นในงาน
5. มาตรการวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำมาตรการที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้อันประกอบด้วยมาตรการวัดแรงจูงใจ มาตรการวัดการติดงาน และมาตรการวัดความผูกใจมั่นในงาน มาพัฒนาและปรับปรุงโดยการสร้าง ข้อกระทงเพิ่มเติม แล้วนำข้อกระทงในแต่ละมาตรดังกล่าวไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (ดูภาคผนวก ก) ทำการตรวจสอบภาษาและเนื้อหาของข้อกระทง
2. ผู้วิจัยนำมาตรการวัดแรงจูงใจ มาตรการวัดการติดงาน มาตรการวัดความผูกใจมั่นในงาน และมาตรการวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน ไปทดลองใช้ (try out) กับ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 120 คน
3. ผู้วิจัยนำมาตรการมาทดสอบด้วยค่าสถิติที (t -test) เพื่อทดสอบอำนาจจำแนกของแต่ละมาตรการ ด้วยการวิเคราะห์กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 และ 27 ตามลำดับ โดยข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติที คือ ข้อกระทงที่มีคะแนนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
4. ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติที มาวิเคราะห์ต่อเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมดในมาตร (corrected-item-total correlation: CITC) ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 โดยค่า r วิกฤต [$r(118) = .179, \alpha = .05, (สองหาง)$] ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อกระทงด้วยวิธี CITC ในการวิจัยครั้งนี้ คือ .179 โดยข้อกระทงที่มีค่า CITC น้อยกว่า .179 จะถูกคัดทิ้ง ท้ายที่สุดจะได้ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์ข้างต้นเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) และรายงานค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาครายด้านในแต่ละมาตร โดยความเที่ยงควรมีค่าเกินกว่า .70

6. ผู้วิจัยวิเคราะห์ความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) และความเที่ยงของตัวแปรแฝงของแต่ละมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis)

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้วิจัยตรวจสอบความเพียงพอของข้อมูลด้วยการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ด้วยค่าสหสัมพันธ์ ตัวแปรสังเกตได้ควรมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อย .30 แต่ไม่ควรเกิน 0.80 เพราะจะเกิดปัญหา Collinearity

ขั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ (ค่า p -value ของไคสแควร์ต้องมากกว่า .05, องศาอิสระ (degree of freedom) ต้องมีค่าเป็นบวก, root mean square error of approximation (RMSEA) ควรน้อยกว่า .05, goodness of fit index (GFI) และ adjusted goodness of fit index (AGFI) ควรมากกว่า .90 ค่าเหล่านี้แสดงถึงความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ควรมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า p -value ของ t -value ควรมีค่าน้อยกว่า .05) ขณะที่การตรวจสอบความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้พิจารณาที่ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน (R^2) ควรมีค่าเข้าใกล้ 1 , ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (composite reliability) ควรมีค่าเกิน .60 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (average variance extracted) ควรมีค่าเกิน .50

1. แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, อายุงาน, ตำแหน่งงาน, แผนก และประเภทของธุรกิจ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ

2. มาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานจาก The Revised Motivation at Work Scale (R-MAWS) in 10 languages ของ Gagné และคณะ (2011) ซึ่งประกอบไปด้วย มาตรการย่อย 4 มาตรการ ได้แก่ มาตรการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (6 ข้อ) มาตรการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (4 ข้อ) มาตรการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (3 ข้อ) และมาตรการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (3 ข้อ) เป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุด ถึงมากที่สุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

มาตรประมาณค่า 7 ระดับของมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ระดับ	ความหมาย
0	น้อยที่สุด
1	น้อย
2	ค่อนข้างน้อย
3	ปานกลาง
4	ค่อนข้างมาก
5	มาก
6	มากที่สุด

การพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานฉบับภาษาไทยตาม The Revised Motivation at Work Scale (R-MAWS) ทั้งนี้มาตรวัดการแรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งเป็น 4 มาตรการย่อย แต่ละมาตรการย่อยไม่มีการแยกองค์ประกอบ (unidimensional construct) โดยข้อคำถามทั้งหมดเป็นข้อกระทงทางบวก

มีขั้นตอนในการพัฒนาโดยละเอียดดังนี้

2.1 ผู้วิจัยกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและการสร้างข้อกระทง โดยเริ่มจากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการติตงาน และสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการได้ ดังนี้

การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกควบคุมจากภายนอกด้วยความหวาดกลัวในการถูกลงโทษ หรือการได้รับการเสริมแรงทั้งด้านวัตถุและสังคมโดยปราศจากการกำหนดด้วยตนเอง

การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลยอมรับคุณค่าในตนเองจากมาตรฐานภายนอกหรือการตัดสินใจจากสังคม โดยปราศจากความเป็นตนเอง โดยที่บุคคลจะถูกจูงใจด้วยความรู้สึกทางบวก เช่น ความภาคภูมิใจ หรือถูกจูงใจจากการหลีกเลี่ยงความรู้สึกทางลบ เช่น ความไร้ค่า

การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถระบุความเป็นตนเองในการแสดงพฤติกรรม แสดงถึงการรับรู้ในคุณค่าของงานที่ทำ

การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการกระทำกิจกรรมบางสิ่งบางอย่างเนื่องมาจากความสนใจหรือความพึงพอใจในการทำสิ่งนั้น

2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมทางภาษาของข้อกระทง ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเหมาะสมทางภาษาของข้อกระทง (เช่น ความชัดเจนทางภาษา และความเข้าใจง่าย) ด้วยการทำดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence) โดยผู้วิจัยนำข้อกระทงทั้งหมดเสนอให้คณะผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต๋พันธ์ อาจารย์ ดร.กฤษยา พิธิษฐ์สังฆการ และอาจารย์ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้ตามคำแนะนำ และเรียบเรียงข้อกระทงเป็นมาตรวัดในขั้นต้น โดยที่มาตรย่อยการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกมีข้อคำถาม 7 ข้อ มาตรย่อยการควบคุมจากการปลุกฝังทางสังคม มาตรย่อยการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ และมาตรย่อยการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน มีข้อคำถามมาตรละ 4 ข้อคำถาม ดังตารางที่ 2

2.3 การทดลองใช้มาตรวัดและการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทง ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชนจำนวน 120 คน โดยมีรายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ค การประเมินคุณภาพของข้อกระทงรายชื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยนำคะแนน

แต่ละข้อมาวิเคราะห์หาอำนาจการจำแนกระหว่างกลุ่มสูง (ผู้ที่ตอบได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่าแทนกลุ่มสูง) และกลุ่มต่ำ (ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่าแทนกลุ่มต่ำ) เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกคือ ข้อกระทงแต่ละข้อจะต้องมีค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกันระหว่างกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ทดสอบด้วยสถิติ *t*-test) จากนั้นจึงวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งชุด (corrected item-total correlation) เกณฑ์การคัดเลือก คือ ข้อกระทงดังกล่าวจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่า critical *r* ($r = .179, df = 118, p < .05$, สองหาง) ผลที่ได้พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์ทั้งหมด โดยรายละเอียดการวิเคราะห์ในขั้นนี้แสดงไว้ในภาคผนวก ง แต่ในมาตรวัดย่อยการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก ผู้วิจัยเลือกที่จะตัดข้อคำถามออก 1 ข้อ ในข้อที่มีค่า CITC ต่ำที่สุด เพื่อให้ค่าความเที่ยงของมาตรเพิ่มสูงขึ้น

ตารางที่ 2

จำนวนข้อกระทงที่ใช้ในการพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน

มาตรย่อย	ข้อกระทงเดิม	ข้อกระทงที่แปลและสร้างเพิ่ม	ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือก
การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (EXTER)	6	7	6
การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (INTRO)	4	4	4
การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (IDEN)	3	4	4
การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (INTER)	3	4	4
รวม	16	19	18

หมายเหตุ ทุกรายการเป็นข้อกระทงทางบวก

2.4 การหาค่าความเที่ยงของมาตรวัด ผู้วิจัยได้นำข้อกระทงจากขั้นตอนที่ 2.3 จำนวน 18 ข้อ มาคำนวณหาค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) แยกตามมาตรย่อย

ผลการวิเคราะห์พบว่ามาตราช้อยการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .77 มาตราช้อยการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .67 มาตราช้อยการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .78 มาตราช้อยการควบคุมพฤติกรรมจากภายในมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .87 (ดังภาคผนวก ง)

2.5 การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดชุดนี้ด้วยการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานด้วยการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานเอกชนจำนวน 120 คน (แบ่งเป็นเพศชาย 36 คน และเพศหญิง 84 คน) (แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ค) การวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการตรวจสอบ และทำความเข้าใจข้อมูล เมื่อใช้ตารางแจกแจงความถี่ พบว่ามีข้อมูลขาดหายบางส่วนจึงทำการประมาณค่าข้อมูลขาดหายด้วยค่าเฉลี่ยของข้อมูลในชุดนั้น แล้วจึงรวมคะแนนของข้อกระทงแยกตามมาตราช้อย และทำการหาค่าเฉลี่ยของแต่ละมาตราช้อย เพื่อสร้างเป็นคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อดูการแจกแจงของข้อมูลแยกตามตัวแปรสังเกตได้ จากคะแนนเต็มในแต่ละตัวแปรสังเกตได้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ (skewness; SK) ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้ (standard error of skewness; SE_{SK}) ความโด่ง (kurtosis; KU) และ ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้ (standard error of kurtosis; SE_{KU}) ดังนี้

ตัวแปรสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก มีการแจกแจงของข้อมูลเบ้ซ้ายเล็กน้อย เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = -0.62$, $SE_{SK} = 0.22$) และมีความโด่งสูง ($KU = 1.67$, $SE_{KU} = 0.44$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก มีค่า 3.60

คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกในระดับค่อนข้างมาก

ตัวแปรสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นโค้งปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = -0.29$, $SE_{SK} = 0.22$) และค่าความโด่ง ($KU = 0.30$, $SE_{KU} = 0.44$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม มีค่า 4.04 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคมในระดับค่อนข้างมาก

ตัวแปรสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นโค้งปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = -0.24$, $SE_{SK} = 0.22$) และมีความโด่งสูง ($KU = 0.76$, $SE_{KU} = 0.44$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก มีค่า 3.91 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92 สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ในระดับค่อนข้างมาก

ตัวแปรสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นโค้งปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = -0.19$, $SE_{SK} = 0.22$) และมีความโด่งสูง ($KU = -0.01$, $SE_{KU} = 0.44$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก มีค่า 3.85 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00 สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการควบคุมพฤติกรรมจากภายในในระดับค่อนข้างมาก (ดังรายละเอียดตารางที่ 3)

การตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างมาตรย่อยทั้ง 4 ของมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างมาตรย่อยทั้ง 4 มาตรวัดมีทิศทางบวก มีค่าระหว่าง .28 ถึง .71 มีความแปรปรวนร่วมกันระหว่าง 7.84 ถึง 50.41% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ยกเว้น $r_{\text{EXTER-INTER}} = .28$, $p < .01$) ทั้งนี้ ค่าสหสัมพันธ์ดังตารางที่ 4 แสดงให้เห็นถึงระดับความสัมพันธ์ของมาตรย่อยตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง โดยที่ตัวแปรที่อยู่ติดกันจะมีค่าสหสัมพันธ์สูง ขณะที่ตัวแปรที่อยู่ห่างกันจะมีค่าสหสัมพันธ์กันต่ำ เมื่อเรียงระดับของแรงจูงใจจากน้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด ได้แก่ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก ตามมาด้วยการควบคุมพฤติกรรมจากการ

ปลุกฝังทางสังคม การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (Gagné & Deci, 2005) ทั้งนี้ ึ้น ความสัมพันธ์ที่มีค่าสูงที่สุด ($r = .71, p = .001$) ไม่พบปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่าง 2 มาตรการย่อย (collinearity) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์สถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่าเมริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 211.17, df = 6, N = 120, p = .000$) แสดงว่า ตัวแปรองค์ประกอบของการติตงานทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ แต่เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) พบค่า .72 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์เพียงพอที่จะนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบ

ตารางที่ 3

สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรการแรงจูงใจในการทำงาน ($N = 120$)

ตัวแปร	EXTER	INTRO	IDEN	INTER
คะแนนเต็ม	6	6	6	6
ค่าเฉลี่ย	3.60	4.04	3.91	3.85
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.89	0.85	0.92	1.00
ค่าความเบ้	-0.62	-0.29	-0.24	-0.19
ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้	0.22	0.22	0.22	0.22
ค่าความโด่ง	1.67	0.30	0.76	-0.01
ค่าความคลาดเคลื่อนของความโด่ง	0.44	0.44	0.44	0.44

หมายเหตุ EXTER คือ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (external regulation), INTRIN คือ การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (introjected regulation), IDEN คือ การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (identified regulation), และ INTER คือ การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (internal regulation)

ตารางที่ 4

สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปร	1	2	3	4
1. EXTER	(.77)			
2. INTRO	.60 ^{***}	(.67)		
3. IDEN	.43 ^{***}	.69 ^{***}	(.78)	
4. INTER	.28 ^{**}	.54 ^{***}	.71 ^{***}	(.87)

หมายเหตุ EXTER คือ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (external regulation), INTRO คือ การควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคม (introjected regulation), IDEN คือ การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (identified regulation), และ INTER คือ การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (internal regulation), ** = $p < .01$, *** = $p < .001$, ค่าในแนวทแยง คือ ค่าความเที่ยงของมาตรวัด

การวิเคราะห์สถิติทดสอบความตรงของโมเดลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เนื่องจากตัวแปรแฝงของแรงจูงใจแต่ละตัวแปรเป็นตัวแปรสังเกตได้เพียงตัวเดียว ผู้วิจัยจึงกำหนดน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ให้มีค่าเท่ากับรากที่สองของค่าความเที่ยง เพื่อให้ได้ผลการวัดของตัวแปรแฝงนี้ (Hair et al., 1998 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, อ้างถึงใน ไอริน จิรวิทย์โอฬาร, 2554) พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ($\chi^2 = 0.000$, $df = 1$, $N = 120$, $p = 1.000$) และมีค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMSEA) มีค่าเป็น 0 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก การควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคม การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน ไม่ได้ถูกทดสอบนัยสำคัญทางสถิติเนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดด้วยค่าคงที่เท่ากับรากที่สองของค่าครอนบาคแอลฟาของมาตรวัด จึงไม่มีการทดสอบค่า t และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) เมื่อพิจารณาจากคะแนนมาตรฐานของทุกตัวแปร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร มีค่า .843, .864, .930 และ .966 ตามลำดับ

การวิเคราะห์สถิติทดสอบความเที่ยงของโมเดลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการควบคุมพฤติกรรมจากภายในได้มากที่สุด (ร้อยละ 93.3) รองลงมาคือ การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (ร้อยละ 86.5) การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (ร้อยละ 74.6) และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (ร้อยละ 71.0) ดังตารางที่ 5 ขณะที่ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (composite reliability) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (average variance extracted) ไม่สามารถรายงานค่าได้เนื่องจากตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีตัวแปรสังเกตได้เพียงค่าเดียว

ตารางที่ 5

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ, คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution; β) และค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน (R^2) ($N = 120$)

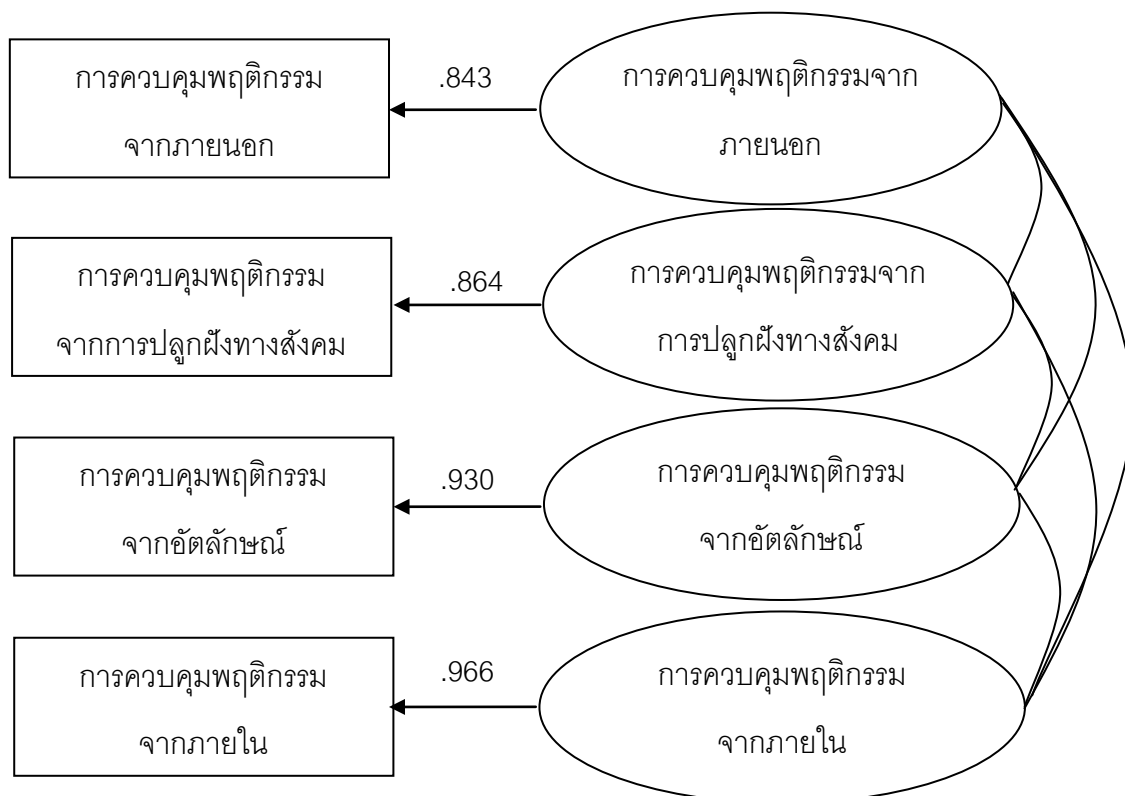
ตัวแปร สังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				β	R^2
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>		
EXTER	0.770*	-	-	-	.843	.710
INTRO	0.817*	-	-	-	.864	.746
IDEN	0.885*	-	-	-	.930	.865
INTER	0.932*	-	-	-	.966	.933

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

หมายเหตุ * ค่าน้ำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดด้วยค่าคงที่เท่ากับรากที่สองของค่าครอนบาคแอลฟาของมาตรวัด จึงไม่มีการทดสอบค่า *t* และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (*SE*), EXTER คือ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (external regulation), INTRO คือ การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (introjected regulation), IDEN คือ การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (identified regulation), และ INTER คือ การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (internal regulation)

ผลทดสอบความตรงและความเที่ยงของโมเดลการวัดการติดงานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่า มาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานที่พัฒนาโดยผู้วิจัยมี

โครงสร้างแบบตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีตัวแปรสังเกตได้ 1 ค่า ได้แก่ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (ภาพที่ 12)



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

หมายเหตุ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (β)

ภาพที่ 12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรฐานวัดแรงจูงใจในการทำงาน

3. มาตรการวัดการติดงาน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดการติดงานจากแปลข้อคำถามและการพัฒนาวัดการติดงานชาวดัชต์ (Dutch Work Addiction Scale: DWAS) ของ Schaufeli, Taris, & Bakker, (2008) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานมากเกินไป 8 ข้อคำถาม การทำงานอย่างหมกมุ่น

8 ข้อคำถาม เป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่เคยเลย ถึง เป็นประจำ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6

มาตรประมาณค่า 7 ระดับของมาตรวัดการติดงาน

ระดับ	ความหมาย
0	ไม่เคยเลย
1	นานๆครั้ง (2-3 ครั้งในรอบ 1 ปี หรือ น้อยกว่า)
2	บางครั้ง (1 ครั้งต่อเดือน หรือ น้อยกว่า)
3	ค่อนข้างบ่อย (2-3 ครั้งต่อเดือน)
4	บ่อย (1 ครั้งต่อสัปดาห์)
5	บ่อยมาก (2-3 ครั้งต่อสัปดาห์)
6	เป็นประจำ (ทุกวัน)

การพัฒนามาตรวัดการติดงาน

การพัฒนามาตรวัดการติดงานฉบับภาษาไทยตามมาตรวัดการติดงานชาวต่างชาติมีขั้นตอนในการพัฒนาโดยละเอียดดังนี้

3.1 ผู้วิจัยกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและการสร้างข้อกระทง โดยเริ่มจากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการติดงาน และสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้ การติดงาน หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีแนวโน้มในการทำงานมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ซึ่งการทำงานดังกล่าวเกิดขึ้นโดยไม่สามารถต้านทานได้ ทำให้บุคคลคิดหมกมุ่นกับงานและแสดงออกในรูปการทำงานอย่างหมกมุ่น

มาตรวัดการติดงานสามารถแบ่งองค์ประกอบได้ 2 ด้าน คือ การทำงานมากเกินไป และการทำงานอย่างหมกมุ่น โดยทั้งหมดเป็นข้อกระทงทางบวก (ดังตารางที่ 7)

3.2 การตรวจสอบความเหมาะสมทางภาษาของข้อกระทง ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเหมาะสมทางภาษาของข้อกระทง (เช่น ความชัดเจนทางภาษา และความเข้าใจง่าย) ด้วยการทำ

ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence) โดยผู้วิจัยนำข้อกระทงทั้งหมดเสนอให้คณะผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต้พันธ์ อาจารย์ ดร.กฤษยา พิธิษฐสังฆการ และอาจารย์ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้ตามคำแนะนำ และเรียบเรียงข้อกระทงเป็นมาตรวัดในขั้นต้น

ตารางที่ 7

จำนวนข้อกระทงที่ใช้ในการพัฒนามาตรวัดการดำเนินงาน

องค์ประกอบ	ข้อกระทงที่แปล	ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือก
การทำงานมากเกินไป (WE)	8	8
การทำงานอย่างหมกมุ่น (WC)	8	8
รวม	16	16

หมายเหตุ ทุกรายการเป็นข้อกระทงทางบวก

3.3 การทดลองใช้มาตรวัดและการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทง ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชนจำนวน 120 คน โดยมีรายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ค การประเมินคุณภาพของข้อกระทงรายข้อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยนำคะแนนแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาอำนาจการจำแนกระหว่างกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกคือข้อกระทงแต่ละข้อจะต้องมีค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกันระหว่างกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งใช้เกณฑ์ผู้ที่ตอบได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่า แทนกลุ่มสูง และผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่า แทนกลุ่มต่ำ จากนั้นจึงวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งชุด (corrected item-total correlation) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือข้อกระทงจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่า critical r ($r = .179$, $df = 118$, $p < .05$, สองหาง) ผลที่ได้พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์ทั้งหมด โดยรายละเอียดการวิเคราะห์ในขั้นนี้แสดงไว้ในภาคผนวก จ

3.4 การหาค่าความเที่ยงของมาตรวัด ผู้วิจัยได้นำข้อกระทงจากขั้นตอนที่ 3.3 จำนวน 16 ข้อ มาคำนวณหาค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) แยกตาม

องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์พบว่ามาตรวัดชุดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .80 สำหรับองค์ประกอบด้านการทำงานมากเกินไป และ .73 สำหรับองค์ประกอบด้านการทำงานอย่างหมกมุ่น (ดังภาคผนวก จ)

3.5 การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดชุดนี้ด้วยการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานเอกชนจำนวน 120 คน (แบ่งเป็นเพศชาย 36 คน และเพศหญิง 84 คน) (แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ค) การวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการตรวจสอบ และทำความเข้าใจข้อมูล เมื่อใช้ตารางแจกแจงความถี่ พบว่ามีข้อมูลขาดหายบางส่วนจึงทำการประมาณค่าข้อมูลขาดหายด้วยค่าเฉลี่ยของข้อมูลในชุดนั้น แล้วจึงรวมคะแนนของข้อกระทงแยกตามองค์ประกอบ และทำการหาค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อสร้างเป็นคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การทำงานมากเกินไป และการทำงานอย่างหมกมุ่น

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อดูการแจกแจงของข้อมูลแยกตามตัวแปรสังเกตได้ (องค์ประกอบ) จากคะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ (skewness; SK) ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้ (standard error of skewness; SE_{SK}) ความโด่ง (kurtosis; KU) และ ค่าความคลาดเคลื่อนของความโด่ง (standard error of kurtosis; SE_{KU}) ดังนี้

องค์ประกอบการทำงานมากเกินไป มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นโค้งปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = 0.14$, $SE_{SK} = 0.22$) และความโด่ง ($KU = -0.36$, $SE_{KU} = 0.44$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการทำงานมากเกินไป มีค่า 3.30 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92 สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการทำงานมากเกินไปในระดับค่อนข้างบ่อย (2-3 ครั้งต่อเดือน)

องค์ประกอบการทำงานอย่างหมกมุ่น มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นโค้งปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = 0.06$, $SE_{SK} = 0.22$) และความโด่ง ($KU = 0.26$, $SE_{KU} = 0.44$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ย

คะแนนสังเกตได้ของการทำงานอย่างหมกมุ่น มีค่า 3.05 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการทำงานอย่างหมกมุ่นในระดับค่อนข้างบ่อย (2-3 ครั้งต่อเดือน) (ดังรายละเอียดตารางที่ 8)

ตารางที่ 8

สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรฐานวัดการติดงาน (N = 120)

ตัวแปร	WE	WC
คะแนนเต็ม	6.00	6.00
ค่าเฉลี่ย	3.30	3.05
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.92	0.85
ค่าความเบ้	0.14	0.06
ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้	0.22	0.22
ค่าความโด่ง	-0.36	0.26
ค่าความคลาดเคลื่อนของความโด่ง	0.44	0.44

หมายเหตุ WE คือ การทำงานมากเกินไป (working excessively) และ WC คือ การทำงานอย่างหมกมุ่น (working compulsively)

การตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 2 ของการติดงาน พบว่าการทำงานมากเกินไปและการทำงานอย่างหมกมุ่นมีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีความแปรปรวนร่วมกัน 50.41% ถึงแม้ว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวจะสูง แต่ระดับความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กันเองระหว่าง 2 องค์ประกอบ (collinearity) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์สถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่าเมริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 82.97$, $df = 1$, $N = 120$, $p = .000$) แสดงว่า ตัวแปรองค์ประกอบของการติดงานทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ แต่เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-

ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) พบค่า .50 เนื่องจากตัวแปรแฝงมีตัวแปรสังเกตได้เพียง 2 องค์ประกอบ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยยังคงนำข้อมูลชุดนี้ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เมื่อวิเคราะห์สถิติทดสอบความตรงของโมเดลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (ดังตารางที่ 9) พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ($\chi^2 = 0.007$, $df = 2$, $N = 120$, $p = .996$) และมีค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMSEA) มีค่าเป็น 0, ดัชนีชี้วัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1, ดัชนีชี้วัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ การทำงานมากเกินไป และการทำงานอย่างหมกมุ่น ไม่ได้ถูกทดสอบนัยสำคัญทางสถิติเนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดด้วยค่าคงที่เท่ากับรากที่สองของค่าครอนบาคแอลฟาของมาตรวัด (Hair et al., 1998 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, อ้างถึงใน ไอริน จิรวิทย์ไธพาร์, 2554) จึงไม่มีการทดสอบค่า t และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) เมื่อพิจารณาจากคะแนนมาตรฐานของทุกตัวแปร ($WE = .832$, $WC = .859$) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัวมีความสำคัญพอๆกัน

การวิเคราะห์สถิติทดสอบความเที่ยงของโมเดลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแปรแฝงการติดงานสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการทำงานมากเกินไป และการทำงานอย่างหมกมุ่น ได้ร้อยละ 69.2 และ 73.7 ตามลำดับ (ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้) ดังตารางที่ 9 นอกจากนี้ ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (composite reliability) มีค่าเท่ากับ .83 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (average variance extracted) มีค่าเท่ากับ .72

ผลทดสอบความตรงและความเที่ยงของโมเดลการวัดการติดงานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่า มาตรวัดการติดงานฉบับภาษาไทยที่พัฒนาโดยผู้วิจัย มีโครงสร้างแบบ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานมากเกินไป และการทำงานอย่างหมกมุ่น (ภาพที่ 13)

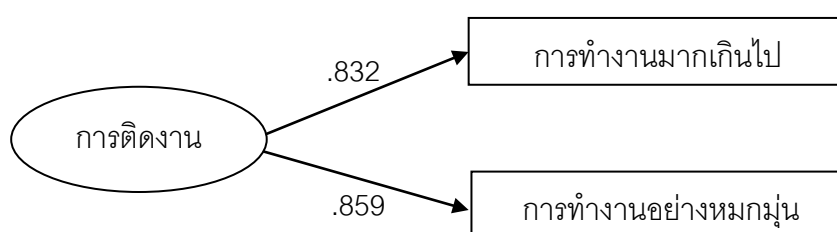
ตารางที่ 9

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ, คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution; β) และค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรวัดการติดงาน (R^2) ($N = 120$)

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				β	R^2
	B	SE	t	p		
WE	0.890*	-	-	-	.832	.692
WC	0.850*	-	-	-	.859	.737

$\chi^2 = 0.007$, $df = 2$, $p = .996$, RMSEA = 0.000. GFI = 1.000, AGFI = 1.000

หมายเหตุ * ค่าน้ำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดด้วยค่าคงที่เท่ากับรากที่สองของค่าครอนบาคแอลฟาของมาตรวัด จึงไม่มีการทดสอบค่า t และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE), WE คือ การทำงานมากเกินไป (working excessively) และ WC คือ การทำงานอย่างหมกมุ่น (working compulsively)



$\chi^2 = 0.007$, $df = 2$, $p = .996$, RMSEA = 0.000, GFI = 1.000, AGFI = 1.000

หมายเหตุ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (β)

ภาพที่ 13 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวัดการติดงาน

4. มาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน

ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงมาตรวัดความผูกใจมั่นในงานร่วมกับ สิริพร ทรัพย์ประภา จาก The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ของ Schaufeli, Salanova, González-romá, และ Bakker (2002) และมาตรวัดความผูกใจมั่นในงานของผดาร์ช สีดา (2555) เป็นมาตรวัดที่สร้างอยู่บนค่านิยมของความผูกใจมั่นในงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีพลังใน

การทำงาน (6 ข้อ) ความทุ่มเทในการทำงาน (5 ข้อ) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (6 ข้อ) มีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ เป็นมาตรฐานประมาณค่า 7 ระดับ ประกอบด้วย เป็นมาตรฐานแบบประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่เคยเลย จนถึง เป็นประจำ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10

มาตรฐานประมาณค่า 7 ระดับของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน

ระดับ	ความหมาย
0	ไม่เคยเลย
1	นานๆครั้ง (2-3 ครั้งในรอบ 1 ปี หรือ น้อยกว่า)
2	บางครั้ง (1 ครั้งต่อเดือน หรือ น้อยกว่า)
3	ค่อนข้างบ่อย (2-3 ครั้งต่อเดือน)
4	บ่อย (1 ครั้งต่อสัปดาห์)
5	บ่อยมาก (2-3 ครั้งต่อสัปดาห์)
6	เป็นประจำ (ทุกวัน)

4.1 ผู้วิจัยกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและสร้างข้อกระทง โดยเริ่มจากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกใจมั่นในงาน และสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้ ความผูกใจมั่นในงาน หมายถึง สภาวะทางบวกที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงานของบุคคล โดยบุคคลที่มีลักษณะผูกใจมั่นในงานจะมีพลังและพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ โดยไม่หวั่นเกรงความล้มเหลวในอดีตหรืออุปสรรคในอนาคต ให้ความสำคัญกับงานที่ทำโดยถือว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต และมีสมาธิจดจ่อกับการทำงาน

มาตรวัดความผูกใจมั่นในงานแบ่งองค์ประกอบได้ 3 ด้าน คือ การมีพลังในการทำงาน 19 ข้อ (ข้อกระทงทางบวก 16 ข้อ และ ข้อกระทงทางลบ 3 ข้อ) ความทุ่มเทในการทำงาน 14 ข้อ (ข้อกระทงทางบวก 13 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 1 ข้อ) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน 16 ข้อ (ข้อกระทงทางบวก 13 ข้อ และข้อกระทงลบ 3 ข้อ) รายละเอียดของข้อคำถาม ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11

จำนวนข้อกระทงที่ใช้ในการพัฒนามาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน

องค์ประกอบ	ข้อกระทงเดิม	ข้อกระทงที่ แปลและสร้าง เพิ่ม	ข้อกระทงที่ผ่านการ คัดเลือก
การมีพลังในการทำงาน (VI)	5	19	5
ความทุ่มเทในการทำงาน (DE)	5	14	5
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (AB)	6	16	5
รวม	16	49	15

หมายเหตุ ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทุกข้อเป็นข้อกระทงทางบวก

4.2 การตรวจสอบความเหมาะสมทางภาษาของข้อกระทง ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเหมาะสมทางภาษาของข้อกระทง (เช่น ความชัดเจนทางภาษา และความเข้าใจง่าย) ด้วยการทำดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence) โดยผู้วิจัยนำข้อกระทงทั้งหมดเสนอให้คณะผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. อรรถัญญา ต้อยคำภีร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี วัฒนทกโกศล อาจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต็มพันธ์ อาจารย์ ดร.กฤษยา พิธิษฐ์สังฆการ และอาจารย์ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้ตามคำแนะนำ และเรียบเรียงข้อกระทงเป็นมาตรวัดในขั้นต้น

4.3 การทดลองใช้มาตรวัดและการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทง ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชนจำนวน 120 คน โดยมีรายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ค การประเมินคุณภาพของข้อกระทงรายข้อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยนำคะแนนแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาอำนาจการจำแนกระหว่างกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกคือข้อกระทงแต่ละข้อจะต้องมีค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกันระหว่างกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งใช้เกณฑ์ผู้ที่ตอบได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่า แทนกลุ่มสูง และผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่าแทนกลุ่มต่ำ จากนั้นจึง

วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งหมด (corrected item-total correlation) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือข้อกระทงจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่า critical r ($r = .179$, $df = 118$, $p < .05$, สองหาง) ผลที่ได้พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แต่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำให้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพจำนวนด้านละ 5 ข้อ โดยพิจารณาจากค่า CITC และความสอดคล้องกับนิยาม โดยรายละเอียดการวิเคราะห์ในขั้นนี้แสดงไว้ในภาคผนวก ง

4.4 การหาค่าความเที่ยงของมาตรวัด ผู้วิจัยได้นำข้อกระทงจากขั้นตอนที่ 4.3 จำนวน 15 ข้อ มาคำนวณหาค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) แยกตามองค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์พบว่ามาตรวัดชุดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .90 สำหรับองค์ประกอบด้านการมีพลังในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบด้านความทุ่มเทในการทำงาน มีค่า .89 และ .87 สำหรับองค์ประกอบด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (ดังภาคผนวก ง)

4.5 การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดชุดนี้ด้วยการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานเอกชนจำนวน 120 คน (แบ่งเป็นเพศชาย 36 คน และเพศหญิง 84 คน) (แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ค) การวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการตรวจสอบ และทำความเข้าใจข้อมูล เมื่อใช้ตารางแจกแจงความถี่ พบว่ามีข้อมูลขาดหายบางส่วนจึงทำการประมาณค่าข้อมูลขาดหายด้วยค่าเฉลี่ยของข้อมูลในชุดนั้น แล้วจึงรวมคะแนนของข้อกระทงแยกตามองค์ประกอบ และทำการหาค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อสร้างเป็นคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อดูการแจกแจงของข้อมูลแยกตามตัวแปรสังเกตได้ (องค์ประกอบ) จากคะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้

(skewness; SK) ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้ (standard error of skewness; SE_{SK}) ความโด่ง (kurtosis; KU) และ ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้ (standard error of kurtosis; SE_{KU}) ดังนี้ (ดังตารางที่ 12)

ตารางที่ 12

สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจวัดความผูกใจมั่นในการทำงาน ($N = 120$)

ตัวแปร	VI	DE	AB
คะแนนเต็ม	6	6	6
ค่าเฉลี่ย	3.80	3.63	3.40
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.99	1.21	1.04
ค่าความเบ้	-0.11	-0.06	0.18
ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้	0.22	0.22	0.22
ค่าความโด่ง	-0.52	-0.38	-0.39
ค่าความคลาดเคลื่อนของความโด่ง	0.44	0.44	0.44

หมายเหตุ VI คือ การมีพลังในการทำงาน (vigor), DE คือ ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) และ AB คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption)

องค์ประกอบการมีพลังในการทำงาน มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นโค้งปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = -0.11$, $SE_{SK} = 0.22$) และความโด่ง ($KU = -0.52$, $SE_{KU} = 0.44$) ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการมีพลังในการทำงาน มีค่า 3.80 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99 สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการมีพลังในการทำงานในระดับน้อย (1 ครั้งต่อสัปดาห์)

องค์ประกอบความทุ่มเทในการทำงาน มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นโค้งปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = -0.06$, $SE_{SK} = 0.22$) และความโด่ง ($KU = -0.38$, $SE_{KU} = 0.44$) ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการทำงานอย่างหมกมุ่น มีค่า 3.63 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มี

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.21 สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความทุ่มเทในการทำงานในระดับบ่อย (1 ครั้งต่อสัปดาห์)

องค์ประกอบความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นโค้งปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = 0.18$, $SE_{SK} = 0.22$) และความโด่ง ($KU = -0.39$, $SE_{KU} = 0.44$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการทำงานอย่างหมกมุ่น มีค่า 3.40 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04 สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานในระดับค่อนข้างบ่อย (2-3 ครั้งต่อเดือน)

การตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีทิศทางบวก มีค่าระหว่าง .66 ถึง .73 มีความแปรปรวนร่วมกันระหว่าง 43.56% ถึง 53.29% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังตารางที่ 13 ทั้งนี้ ๓ ความสัมพันธ์ที่มีค่าสูงที่สุด ($r = .73$, $p = .001$) ไม่พบปัญหา ความสัมพันธ์กันเองระหว่าง 2 ตัวแปร (multicollinearity) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์สถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่าเมริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 185.789$, $df = 3$, $N = 120$, $p = .000$) แสดงว่า ตัวแปรองค์ประกอบของการดำเนินงานทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ แต่เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) พบค่า .735 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์เพียงพอที่จะนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบ

เมื่อวิเคราะห์สถิติทดสอบความตรงของโมเดลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ($\chi^2 = 0.000$, $df = 1$, $N = 120$, $p = .987$) และมีค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMSEA) มีค่าเป็น .000 ทั้งนี้ ค่านำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้การมีพลังในการทำงาน ไม่ได้ถูกทดสอบนัยสำคัญทางสถิติเนื่องจากค่านำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดด้วยค่าคงที่เท่ากับรากที่สองของค่าครอนบาคแอลฟาของมาตรวัด (Hair et al., 1998 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, อ้างถึงใน ไอริน จี วิทยโอฬาร, 2554) จึงไม่มีการทดสอบค่า t และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ขณะที่ค่านำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ความทุ่มเทในการทำงานและความเป็นอันหนึ่งอัน

เดียวกับงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาจากคะแนนมาตรฐานของทุกตัวแปร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปรมีค่า .814, .810 และ .895 ตามลำดับ ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 13

สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของมาตรวัดความผูกใจมั่นในการทำงาน

ตัวแปร	1	2	3
1. VI	.90		
2. DE	.66 ^{***}	.89	
3. AB	.73 ^{***}	.73 ^{***}	.87

หมายเหตุ VI คือ การมีพลังในการทำงาน (vigor), DE คือ ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) และ AB คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption), ^{***} = $p < .001$, ค่าในแนวทแยง คือ ค่าความเที่ยงของมาตรวัด, Bartlett's test of sphericity มีค่า $\chi^2 = 185.789$, $df = 3$, $N = 120$, $p = .000$, $KMO = .735$

ตารางที่ 14

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ, คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution; β) และค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน (R^2) ($N = 120$)

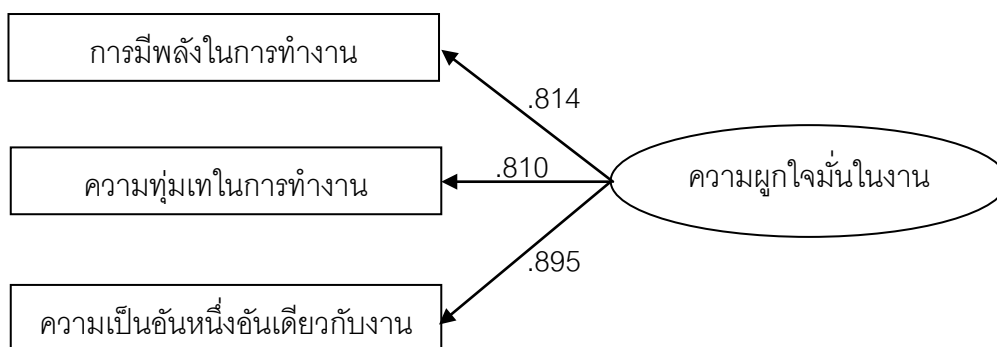
ตัวแปร สังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				β	R^2
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>		
VI	1.000*	-	-	-	.814	.743
DE	1.222	0.124	9.856	.001	.810	.624
AB	1.151	0.106	10.898	.001	.895	.751

$\chi^2 = 3.242$, $df = 3$, $p = .356$, $RMSEA = 0.026$, $GFI = .983$, $AGFI = .965$

หมายเหตุ * ค่าน้ำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดด้วยค่าคงที่เท่ากับรากที่สองของค่าครอนบาคแอลฟาของมาตรวัด จึงไม่มีการทดสอบค่า *t* และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (*SE*), VI คือ การมีพลังในการทำงาน (vigor), DE คือ ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) และ AB คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption)

การวิเคราะห์สถิติทดสอบความเที่ยงของโมเดลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานได้มากที่สุด (ร้อยละ 80.1) รองลงมาคือ ความทุ่มเทในการทำงาน (ร้อยละ 65.7) และการมีพลังในการทำงาน (ร้อยละ 66.3) ดังตารางที่ 14 นอกจากนี้ ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (composite reliability) มีค่าเท่ากับ .77 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (average variance extracted) มีค่าเท่ากับ .66

ผลทดสอบความตรงและความเที่ยงของโมเดลการวัดความผูกใจมั่นในงานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่า มาตรการวัดความผูกใจมั่นในงานที่พัฒนาโดยผู้วิจัยมีโครงสร้างแบบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (ภาพที่ 14)



$$\chi^2 = 0.000, df = 1, p = .987, RMSEA = .000$$

หมายเหตุ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (β)

ภาพที่ 14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรการวัดความผูกใจมั่นในงาน

5. มาตรการวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน

มาตรการวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน (Maslach Burnout Inventory -GS) ของชัยยุทธ กลีบบัว (2552) ที่แปลและพัฒนามาตร่วมกับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณระพี สุทธิวรรณ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (1996 อ้างถึงในชัยยุทธ กลีบบัว, 2552) ซึ่งมีข้อกระทงทั้งสิ้นจำนวน 16 ข้อ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึก

อ่อนล้า (5 ข้อ), การเพิกเฉย (5 ข้อ) และความมีประสิทธิภาพในการทำงาน (6 ข้อ) โดยชัยยุทธ กลีบบัว ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดที่แปลมากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน พนักงานธนาคารและลูกจ้างประจำของรัฐบาลรวมจำนวนทั้งสิ้น 50 คน และรายงานค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ของมาตรวัดในมิติความรู้สึกอ่อนล้า, การเพิกเฉย และความมีประสิทธิภาพในการทำงานเท่ากับ .832, .901 และ .839 ตามลำดับ โดยมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นมาตรแบบประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่เคยเลย จนถึงเป็นประจำ ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15

มาตรประมาณค่า 7 ระดับของมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน

ระดับ	ความหมาย
0	ไม่เคยเลย
1	นานๆครั้ง (2-3 ครั้งในรอบ 1 ปี หรือ น้อยกว่า)
2	บางครั้ง (1 ครั้งต่อเดือน หรือ น้อยกว่า)
3	ค่อนข้างบ่อย (2-3 ครั้งต่อเดือน)
4	บ่อย (1 ครั้งต่อสัปดาห์)
5	บ่อยมาก (2-3 ครั้งต่อสัปดาห์)
6	เป็นประจำ (ทุกวัน)

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตใช้มาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงานจากคุณชัยยุทธ กลีบบัว ที่แปลและพัฒนามาตรวัดมาจาก Maslach Burnout Inventory –GS ของ Schaufeli และคณะ (1996 อ้างถึงในชัยยุทธ กลีบบัว, 2552)

5.2 ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามเฉพาะองค์ประกอบความรู้สึกอ่อนล้า (5 ข้อ) และการเพิกเฉย (5 ข้อ) มาใช้ในงานวิจัยเป็นข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อคำถามเป็นข้อคำถามทางบวก เป็นมาตรแบบประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่เคยเลย จนถึงเป็นประจำ

5.3 การทดลองใช้มาตรวัดและการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทง ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชนจำนวน 120 คน โดยมีรายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก

ค การประเมินคุณภาพของข้อกระทงรายข้อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยนำคะแนนแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาอำนาจการจำแนกระหว่างกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกคือข้อกระทงแต่ละข้อจะต้องมีค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกันระหว่างกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งใช้เกณฑ์ผู้ที่ตอบได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่า แทนกลุ่มสูง และผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่า แทนกลุ่มต่ำ จากนั้นจึงวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งชุด (corrected item-total correlation) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือข้อกระทงจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่า critical r ($r = .179, df = 118, p < .05$, สองหาง) ผลที่ได้พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์ทั้งหมด โดยรายละเอียดการวิเคราะห์ในขั้นนี้แสดงไว้ในภาคผนวก ข

5.4 การหาค่าความเที่ยงของมาตรวัด ผู้วิจัยได้นำข้อกระทงจากขั้นตอนที่ 5.3 จำนวน 10 ข้อ มาคำนวณหาค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) แยกตามองค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์พบว่ามาตรวัดชุดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .91 สำหรับองค์ประกอบด้านความรู้สึก่อนล้ำ และ .89 สำหรับองค์ประกอบด้านการเพิกเฉย (ดังภาคผนวก ข)

5.5 การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดชุดนี้ด้วยการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานเอกชนจำนวน 120 คน (แบ่งเป็นเพศชาย 36 คน และเพศหญิง 84 คน) (แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ค) การวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการตรวจสอบ และทำความเข้าใจข้อมูล เมื่อใช้ตารางแจกแจงความถี่ พบว่ามีข้อมูลขาดหายบางส่วนจึงทำการประมาณค่าข้อมูลขาดหายด้วยค่าเฉลี่ยของข้อมูลในชุดนั้น แล้วจึงรวมคะแนนของข้อกระทงแยกตามองค์ประกอบ และทำการหาค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อสร้างเป็นคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้สึก่อนล้ำ และการเพิกเฉย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อดูการแจกแจงของข้อมูลแยกตามตัวแปรสังเกตได้ (องค์ประกอบ) จากคะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ (skewness; SK) ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้ (standard error of skewness; SE_{SK}) ความโด่ง (kurtosis; KU) และ ค่าความคลาดเคลื่อนของความโด่ง (standard error of kurtosis; SE_{KU}) ดังนี้ (ดังตารางที่ 16)

ตารางที่ 16

สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรฐานวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน ($N = 120$)

ตัวแปร	EX	CY
คะแนนเต็ม	6.00	6.00
ค่าเฉลี่ย	2.54	2.10
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.24	1.14
ค่าความเบ้	0.74	0.38
ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้	0.22	0.22
ค่าความโด่ง	0.14	-0.31
ค่าความคลาดเคลื่อนของความโด่ง	0.44	0.44

หมายเหตุ EX คือ ความรู้สึกอ่อนล้า (exhaustion) และ CY คือ การเพิกเฉย (cynicism)

องค์ประกอบความรู้สึกอ่อนล้า มีการแจกแจงของข้อมูลเบ้ขวา เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = 0.72$, $SE_{SK} = 0.22$) และความโด่ง ($KU = -0.14$, $SE_{KU} = 0.44$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของความรู้สึกอ่อนล้า มีค่า 2.54 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.24 สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความรู้สึกอ่อนล้าในระดับบางครั้ง (1 ครั้งต่อเดือน หรือน้อยกว่า)

องค์ประกอบการเพิกเฉย มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นโค้งปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = 0.38$, $SE_{SK} = 0.22$) และความโด่ง ($KU = 0.14$, $SE_{KU} = 0.44$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนน

สังเกตได้ของการเพิกเฉย มีค่า 2.10 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.14 สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการเพิกเฉยในระดับในระดับบางครั้ง (1 ครั้งต่อเดือน หรือ น้อยกว่า)

การตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 2 ของความเหนื่อยหน่ายในงาน พบว่า ความรู้สึกอ่อนล้าและการเพิกเฉยมีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีความแปรปรวนร่วมกัน 47% ถึงแม้ว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวจะสูง แต่ระดับความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กันเองระหว่าง 2 องค์ประกอบ (collinearity) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์สถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่าเมริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 77.32$, $df = 1$, $N = 120$, $p = .000$) แสดงว่า ตัวแปรองค์ประกอบของความเหนื่อยหน่ายในงานทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ แต่เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) พบค่า .50 เนื่องจาก ตัวแปรแฝงมีเพียง 2 องค์ประกอบ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยยังคงนำข้อมูลชุดนี้ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เมื่อวิเคราะห์สถิติทดสอบความตรงของโมเดลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (ดังตารางที่ 17) พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ($\chi^2 = 0.007$, $df = 2$, $N = 120$, $p = .996$) และมีค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMSEA) มีค่าเป็น 0, ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้า และการเพิกเฉย ไม่ได้ถูกทดสอบนัยสำคัญทางสถิติเนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดด้วยค่าคงที่เท่ากับรากที่สองของค่าครอนบาคแอลฟาของมาตรวัด (Hair et al., 1998 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, อ้างถึงใน ไอริน จิรวิทย์โอฟาร, 2554) จึงไม่มีการทดสอบค่า t และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) เมื่อพิจารณาจากคะแนนมาตรฐานของทุกตัวแปร ($EX = .829$, $CY = .840$) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัวมีความสำคัญพอๆกัน

การวิเคราะห์สถิติทดสอบความเที่ยงของโมเดลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแปรแฝงความเหนื่อยหน่ายในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปร

ความรู้สึกล้า และการเพิกเฉย ได้ร้อยละ 68.8 และ 70.6 ตามลำดับ (ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้) ดังตารางที่ 17 นอกจากนี้ ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (composite reliability) มีค่าเท่ากับ .71 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (average variance extracted) มีค่าเท่ากับ .69

ตารางที่ 17

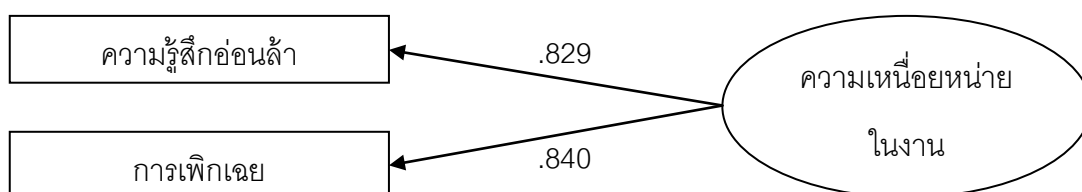
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ, คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution; β) และค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน (R^2) ($N = 120$)

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				β	R^2
	B	SE	t	p		
EX	0.953*	-	-	-	.829	.688
CY	0.885*	-	-	-	.840	.706

$\chi^2 = 0.000$, $df = 1$, $p = .940$, RMSEA = 0.000

หมายเหตุ *ค่าน้ำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดด้วยค่าคงที่เท่ากับรากที่สองของค่าครอนบาคแอลฟาของมาตรวัด จึงไม่มีการทดสอบค่า t และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE), EX คือ ความรู้สึกล้า (exhaustion) และ CY คือ การเพิกเฉย (cynicism)

ผลทดสอบความตรงและความเที่ยงของโมเดลการวัดความเหนื่อยหน่ายในงานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่า มาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงานที่พัฒนาโดยผู้วิจัย มีโครงสร้างแบบ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกล้า และการเพิกเฉย (ภาพที่ 15)



$\chi^2 = 0.007$, $df = 2$, $p = .996$, RMSEA = 0.000, GFI = 1.000, AGFI = 1.000

หมายเหตุ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (β)

ภาพที่ 15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมติฐานโดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่และร้อยละเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย และประมาณค่าทดแทนด้วยวิธีการทางสถิติ ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น จากนั้นคำนวณหาค่าสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ทั้งนี้กระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นทั้งหมดทำขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมต่อ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมติฐานในการวิจัยด้วยวิธีการสร้างสมการโครงสร้าง (structural equation modeling)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (maximum likelihood estimation) ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square) ค่า GFI (goodness of fit index) ค่า AGFI (adjusted goodness of fit index)

บทที่ 3 ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ (1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่และร้อยละเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย การสร้างตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และ (3) ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการดำเนินงานและความผูกใจมั่นในงานเพื่อตอบสนองมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังต่อไปนี้
ตัวแปรสังเกตได้

EXTER	แทน	การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (external regulation)
INTRO	แทน	การควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคม (introjected regulation)
IDEN	แทน	การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (identified regulation)
INTRIN	แทน	การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (internal regulation)
WE	แทน	การทำงานมากเกินไป (working excessively)
WC	แทน	การทำงานอย่างหมกมุ่น (working compulsively)
VI	แทน	การมีพลังในการทำงาน (vigor)
DE	แทน	ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication)
AB	แทน	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption)
EX	แทน	ความรู้สีก่อนล้ม (exhaustion)
CY	แทน	การเพิกเฉย (cynicism)

ตัวแปรแฝง

EXTER	แทน	การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (external regulation)
INTRO	แทน	การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (introjected regulation)
IDEN	แทน	การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (identified regulation)
INTRIN	แทน	การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (internal regulation)
WH	แทน	การติดงาน (workaholic)
WENG	แทน	ความผูกใจมั่นในงาน (work engagement)
JBO	แทน	ความเหนื่อยหน่ายในงาน (job burnout)

สัญลักษณ์ทางสถิติ

M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
MIN	แทน	ค่าต่ำสุด
MAX	แทน	ค่าสูงสุด
SK	แทน	ค่าความเบ้
SE_{SK}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความเบ้
KU	แทน	ค่าความโด่ง
SE_{KU}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความโด่ง
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนายของสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

<i>df</i>	แทน	ค่าองศาอิสระ
<i>p</i>	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
NFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนทั่วไป (Normal fit index)
CFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่และร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงพรรณนาลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน แผนก และกลุ่มธุรกิจ

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในองค์กรต่าง ๆ ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป และมีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยส่งมาตรวจวัดไปยังองค์กรต่างๆ ที่สังกัดเอกชน จำนวน 800 ชุด และได้รับมาตรกลับคืนมาจำนวน 620 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.5 ข้อมูลอีกส่วนหนึ่งมาจากการทำแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 50 ชุด ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการพิจารณาและคัดมาตรวจวัดที่ไม่สมบูรณ์ออก จำนวน 20 ชุด คงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นสุดท้ายได้ทั้งสิ้น 650 คน แบ่งเป็นเพศชาย 219 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 เพศหญิง 431 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3

ผลการวิเคราะห์อายุจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 650 คน ที่มีอายุระหว่าง 21 ปี ถึง 55 ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่งนี้มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 31.59 ปี ($SD = 6.77$) โดยกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 26 - 30 ปี มีจำนวนมากที่สุดถึง 225 คน (ร้อยละ 34.6) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 31-35 ปี มีจำนวน 145 คน (ร้อยละ 22.3)

ผลการวิเคราะห์สถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีมากที่สุด จำนวน 470 คน (ร้อยละ 72.3) รองลงมา คือ สถานภาพสมรสจำนวน 167 คน (ร้อยละ 25.7) และ สถานภาพอื่นๆจำนวน 13 คน (ร้อยละ 2)

ผลการวิเคราะห์การศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 462 คน (ร้อยละ 71) รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทเป็นจำนวน 161 คน (ร้อยละ 24.8) และระดับอนุปริญญาเป็นจำนวน 27 คน (ร้อยละ 4.2)

ผลการวิเคราะห์อายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันที่มีอายุงาน ระหว่าง 1 ปี ถึง 36 ปี พบว่ากลุ่มตัวอย่างนี้มีอายุงานเฉลี่ยอยู่ที่ 4.92 ปี ($SD = 5.45$) กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี ถึง 5 ปี จำนวน 459 คน (ร้อยละ 70.3) รองลงมาคืออายุงาน มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี มีจำนวน 130 คน (ร้อยละ 20)

ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่คือพนักงานระดับ ปฏิบัติการ มีจำนวน 442 คน (ร้อยละ 68) รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับต้น มีจำนวน 137 คน (ร้อยละ 21.1)

ผลการวิเคราะห์แผนงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานอยู่ใน แผนกทรัพยากรบุคคล มีจำนวน 141 คน (ร้อยละ 21.7) รองลงมา คือ ไม่ระบุแผนก จำนวน 103 คน (ร้อยละ 15.9) นอกจากนี้ยังมีแผนกอื่นๆอีก ได้แก่ การผลิต, การตลาด, ลูกค้าสัมพันธ์, การ บัญชี, การเงิน, กฎหมาย, ธุรกิจ-จัดซื้อ, วิจัยและพัฒนา, ตรวจสอบภายในองค์การและ IT

ผลการวิเคราะห์กลุ่มธุรกิจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานอยู่ใน องค์การการเงินและการธนาคาร มีจำนวน 223 คน (ร้อยละ 35.8) รองลงมา คือ องค์การเกษตร และอุตสาหกรรมอาหาร มีจำนวน 92 คน (ร้อยละ 14.2) นอกจากนี้ยังมีกลุ่มธุรกิจอื่นๆอีก ได้แก่ องค์การอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง, องค์การการโรงแรมและการท่องเที่ยว, องค์การยานยนต์, องค์การขนส่งและโลจิสติกส์, องค์การสินค้าอุปโภค-บริโภค, องค์การยาและเวชภัณฑ์, องค์การปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, องค์การสื่อและสิ่งพิมพ์, องค์การเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT), องค์การให้คำปรึกษา, องค์การบริษัทตรวจสอบ (audit firm) และอื่นๆ ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18

จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง ($N = 650$)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	219	33.7
หญิง	431	66.3
อายุ		
20 - 25 ปี	125	19.4
26 - 30 ปี	225	34.6
31 - 35 ปี	145	22.3
36 - 40 ปี	81	12.4
41 - 45 ปี	38	5.8
46 - 50 ปี	28	4.2
51 - 55 ปี	8	1.3
$M = 31.59, SD = 6.77$ พิสัย = 21 ปี ถึง 55 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	470	72.3
สมรส	167	25.7
อื่นๆไม่ระบุ	13	2.0
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาตรี	27	4.2
ปริญญาตรี	462	71.0
ปริญญาโท	161	24.8

ตารางที่ 18 (ต่อ)

จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง ($N = 650$)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
1 ปี ถึง 5 ปี	459	70.3
5 ปี 1 เดือน ถึง 10 ปี	130	20.0
10 ปี 1 เดือน ถึง 15 ปี	22	3.3
15 ปี 1 เดือน ถึง 20 ปี	25	4.2
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	14	2.2
$M = 4.92, SD = 5.45$, พิสัย = 1 ปี ถึง 36 ปี		
ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่ / พนักงานระดับปฏิบัติการ	442	68.0
ผู้จัดการระดับต้น / หัวหน้าแผนก	137	21.1
ผู้จัดการระดับกลาง / หัวหน้ากอง	60	9.2
ผู้จัดการระดับสูง / หัวหน้าฝ่าย	8	1.2
อื่นๆ	3	0.5
แผนก		
การผลิต	20	3.1
การตลาด	62	9.5
ลูกค้าสัมพันธ์	94	14.5
บัญชี	19	2.9
การเงิน	80	12.3
ทรัพยากรบุคคล	141	21.7
กฎหมาย	4	0.6
ธุรกิจ-จัดซื้อ	25	3.9

ตารางที่ 18 (ต่อ)

จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง (N = 650)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แผนก (ต่อ)		
วิจัยและพัฒนา	75	11.5
ตรวจสอบภายในองค์กร	19	2.9
IT	8	1.2
ไม่ระบุ	103	15.9
กลุ่มธุรกิจ		
การเงิน/การธนาคาร	233	35.8
เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	92	14.2
อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	30	4.6
การโรงแรมและการท่องเที่ยว	23	3.6
ยานยนต์	32	4.9
ขนส่งและโลจิสติกส์	50	7.7
สินค้าอุปโภค-บริโภค	8	1.2
ยาและเวชภัณฑ์	20	3.1
ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	2	0.3
สื่อและสิ่งพิมพ์	71	10.9
ICT	32	4.9
ให้คำปรึกษา	44	6.8
บริษัทตรวจสอบ(audit firm)	2	0.3
อื่นๆ	11	1.7
จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	650	100

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นนี้ประกอบไปด้วยเนื้อหาทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลขาดหาย การสร้างตัวแปรสังเกตได้ ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลขาดหาย

เมื่อตรวจสอบข้อมูลขาดหาย พบว่า การขาดหายของข้อมูลในตัวแปรต่าง ๆ มีเพียงร้อยละ 0.1 เท่านั้น ทั้งนี้ Hair และคณะ (2010) กล่าวว่า กรณีที่มีข้อมูลขาดหายในระดับต่ำ (ข้อมูลขาดหายน้อยกว่า 10%) ผู้วิจัยสามารถแทนที่ข้อมูลที่ขาดหายด้วยวิธีใดก็ได้ ผู้วิจัยจึงเลือกวิธีการทดแทนข้อมูลขาดหายด้วยค่าเฉลี่ย แล้วจึงนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

2.2 การสร้างตัวแปรสังเกตได้

ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ยรายตัวแปรจำแนกตามตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัวแปร ได้แก่ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (EXTER) การควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคม (INTRO) การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (IDEN) การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (INTRIN) การทำงานมากเกินไป (WE) การทำงานอย่างหมกมุ่น (WC) การมีพลังในการทำงาน (VI) ความทุ่มเทในการทำงาน (DE) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (AB) ความรู้สึกอ่อนล้า (EX) และการเพิกเฉย (CY)

2.3 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ผู้วิจัยรายงานผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัยตามตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 11 ตัวแปร ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าต่ำสุด (MIN) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าความเบ้ (SK) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความเบ้ (SE_{SK}) ค่าความโค้ง (KU) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความโค้ง (SE_{KU})

ตารางที่ 19

สถิติบรรยายตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน (N = 650)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าความเบ้	ค่าความโด่ง
			เบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด				
EXTER	EXTER	3.48	0.95	0.17	6.00	-0.48	0.92	
INTRO	INTRO	3.97	0.90	0.75	6.00	0.02	0.05	
IDEN	IDEN	3.98	0.93	0.00	6.00	-0.12	0.43	
INTRIN	INTRIN	3.93	1.03	0.00	6.00	-0.09	0.08	
WH	WE	3.44	0.96	0.50	5.88	0.03	-0.26	
	WC	3.29	0.91	0.50	6.00	0.00	-0.11	
WENG	VI	3.80	1.02	1.00	6.00	0.01	-0.29	
	DE	3.84	1.18	0.00	6.00	-0.16	-0.13	
	AB	3.62	1.10	0.00	6.00	0.00	-0.19	
JBO	EX	2.59	1.26	0.00	6.00	0.41	-0.25	
	CY	2.15	1.23	0.00	6.00	0.61	0.03	

หมายเหตุ: 1. พิสัยของทุกตัวแปร คือ 0 ถึง 6, ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความเบ้=0.10, ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความโด่ง=0.19

2. EXTER คือ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก, INTRO คือ การควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคม, IDEN คือ การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์, INTRIN คือ การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน, WE คือ การทำงานมากเกินไป WC คือ การทำงานอย่างหมกมุ่น, VI คือ การมีพลังในการทำงาน, DE คือ ความทุ่มเทในการทำงาน, AB คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน, EX คือ ความรู้สึกอ่อนล้า และ CY คือ การเพิกเฉย

ตัวแปรสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก มีการแจกแจงของข้อมูลเบ้ซ้าย เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = -0.48$, $SE_{SK} = 0.10$) และมีความโด่งสูง ($KU = 0.92$, $SE_{KU} = 0.19$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก มีค่า 3.48 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95

ตัวแปรสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคม มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = 0.02$, $SE_{SK} = 0.10$) และมีความโด่งเป็นปกติ ($KU = 0.05$, $SE_{KU} = 0.19$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคม มีค่า 3.97 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90

ตัวแปรสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = -0.12$, $SE_{SK} = 0.10$) และมีความโด่งสูง ($KU = 0.43$, $SE_{KU} = 0.19$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ มีค่า 3.98 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93

ตัวแปรสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = -0.09$, $SE_{SK} = 0.10$) และมีความโด่งเป็นปกติ ($KU = 0.08$, $SE_{KU} = 0.19$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการควบคุมพฤติกรรมจากภายในมีค่า 3.93 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03

ตัวแปรสังเกตได้ของการทำงานมากเกินไป มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = 0.03$, $SE_{SK} = 0.10$) และมีความโด่งเป็นปกติ ($KU = -0.26$, $SE_{KU} = 0.19$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการทำงานมากเกินไป มีค่า 3.44 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96

ตัวแปรสังเกตได้ของการทำงานอย่างหมกมุ่น มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = 0.00$, $SE_{SK} = 0.10$) และมีความโด่งเป็นปกติ ($KU = -0.11$, $SE_{KU} = 0.19$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการทำงานอย่างหมกมุ่น มีค่า 3.29 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91

ตัวแปรสังเกตได้ของการมีพลังในการทำงาน มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = 0.01$, $SE_{SK} = 0.10$) และมีความโด่งเป็นปกติ ($KU = -0.29$, $SE_{KU} = 0.19$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการมีพลังในการทำงาน มีค่า 3.80 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02

ตัวแปรสังเกตได้ของความทุ่มเทในการทำงาน มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = -0.16$, $SE_{SK} = 0.10$) และมีความโด่งเป็นปกติ ($KU = -0.13$, $SE_{KU} = 0.19$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของความทุ่มเทในการทำงาน มีค่า 3.84 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.18

ตัวแปรสังเกตได้ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = 0.00$, $SE_{SK} = 0.10$) และมีความโด่งเป็นปกติ ($KU = -0.19$, $SE_{KU} = 0.19$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีค่า 3.62 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.10

ตัวแปรสังเกตได้ของความรู้สึกอ่อนล้า มีการแจกแจงของข้อมูลเบ้ขวา เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = 0.41$, $SE_{SK} = 0.10$) และมีความโด่งเป็นปกติ ($KU = -0.25$, $SE_{KU} = 0.19$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของความรู้สึกอ่อนล้า มีค่า 2.59 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.26

ตัวแปรสังเกตได้ของการเพิกเฉย มีการแจกแจงของข้อมูลเบ้ขวา เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ($SK = 0.61$, $SE_{SK} = 0.10$) และมีความโด่งเป็นปกติ ($KU = 0.03$, $SE_{KU} = 0.19$) ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยคะแนนสังเกตได้ของการเพิกเฉย มีค่า 2.15 คะแนน จาก 6.00 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.23

โดยสรุป ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.29 ถึง 3.98 คะแนน จาก 6 คะแนน ยกเว้น ความรู้สึกอ่อนล้า และการเพิกเฉยที่ค่าเฉลี่ยมีค่าค่อนข้างต่ำ คือ 2.59 และ 2.15 ตามลำดับ ข้อมูลส่วนใหญ่มีลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ยกเว้น การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและโด่ง การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ข้อมูลมีลักษณะโด่ง ความรู้สึกอ่อนล้า และการเพิกเฉยมีข้อมูลลักษณะเบ้ขวา

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัวแปร จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 55 คู่ พบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าระหว่าง $-.36$ ถึง $.77$ ทั้งนี้ตัวแปรสังเกตได้มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ จำนวน 1 คู่ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ จำนวน 2 คู่ และที่ระดับ $.001$ จำนวน 48 คู่ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4 คู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานอย่างหมกมุ่นกับการเพิกเฉย มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $.00$ (ns) และตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ความทุ่มเทในการทำงานกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $.77$ ($p < .001$) ซึ่งไม่พบปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (multicollinearity) ทั้ง 11 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงแรงจูงใจ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ดังตารางที่ 20 แสดงให้เห็นถึงระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ โดยที่ตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ติดกันจะมีค่าสหสัมพันธ์สูง ขณะที่ตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ห่างกันจะมีค่าสหสัมพันธ์กันต่ำ เมื่อเรียงตามระดับของแรงจูงใจจากน้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด ตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง ได้แก่ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก ตามมาด้วยการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน ทั้งนี้ ตัวแปรสังเกตได้การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์กับการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน มีความสัมพันธ์กันสูงสุดโดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $.74$ ($p < .001$) ตามมาด้วยตัวแปรสังเกตได้การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคมกับการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $.68$ ($p < .001$) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกตได้การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกกับการควบคุมพฤติกรรมจากภายในโดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $.32$ ($p < .001$) ตามมาด้วยตัวแปรสังเกตได้การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกกับการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $.48$ ($p < .001$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการติดงาน พบว่า ตัวแปรแฝงการทำงานมากเกินไปกับการทำงานอย่างหมกมุ่นมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r = .73, p < .001$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงาน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ความทุ่มเทในการทำงานกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $.77 (p < .001)$ รองลงมาคือ ตัวแปรสังเกตได้การรู้สึกมีพลังกับความทุ่มเทในการทำงานมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $.73 (p < .001)$ และตัวแปรสังเกตได้การรู้สึกมีพลังกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $.70 (p < .001)$

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความเหนื่อยหน่ายในงาน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ความรู้สึกอ่อนล้ากับการเพิกเฉยมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r = .70, p < .001$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่าเมริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 4301.082, df = 55, N = 650, p = .000$) และเมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน พบว่ามีค่าเข้าใกล้ 1 ($KMO = .832$) แสดงว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นต่อไป

ตารางที่ 20

เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการปฏิบัติงานและความผูกพันในงาน (N = 650)

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN	WE	WC	VI	DE	AB	EX	CY
EXTER	(.81)										
INTRO	.59***	(.70)									
IDEN	.48***	.68***	(.81)								
INTRIN	.32***	.52***	.74***	(.87)							
WE	.23***	.36***	.38***	.26***	(.81)						
WC	.26***	.37***	.41***	.27***	.73***	(.77)					
VI	.18***	.42***	.50***	.48***	.52***	.60***	(.88)				
DE	.26***	.43***	.58***	.61***	.44***	.48***	.73***	(.92)			
AB	.23***	.38***	.54***	.54***	.48***	.55***	.70***	.77***	(.87)		
EX	-.05	-.04	-.22***	-.26***	.22***	.05	-.09**	-.19***	-.19***	(.89)	
CY	-.09**	-.13***	-.28***	-.35***	.09*	.00	-.19***	-.36***	-.28***	.70***	(.88)

หมายเหตุ ตัวเลขในแนวทแยง คือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละองค์ประกอบ, ** $p < .01$, *** $p < .001$

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติงงานและความผูกใจมั่นในงานเพื่อตอบสนองสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติงงานและความผูกใจมั่นในงาน รวมไปถึงการวิเคราะห์ผลการประมาณค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) และอิทธิพลรวม (total effect) ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดล โดยจะพิจารณาเรียงลำดับตามสมมติฐานการวิจัย

สำหรับโมเดลการวิจัยประกอบไปด้วยตัวแปรแฝงทั้งหมด 7 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (exogeneous variable) 4 ตัวแปร ได้แก่

- 1) การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (EXTER) มีตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัว ได้แก่ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (EXTER)
- 2) การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (INTRO) มีตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัว ได้แก่ การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (INTRO)
- 3) การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (IDEN) มีตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัว ได้แก่ การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (INTRO)
- 4) การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (INTRIN) มีตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัว ได้แก่ การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (INTRO)

ทั้งนี้ตัวแปรแฝงภายนอกแต่ละตัวมีตัวแปรสังเกตได้เพียงตัวเดียว ในขั้นต้นวิเคราะห์ผลผู้วิจัยจึงต้องกำหนดค่านำหน้าขององค์ประกอบด้วยค่าคงที่เท่ากับรากที่สองของค่าครอนบาคแอลฟาของมาตรวัด (Hair et al., 1998 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, อ้างถึงใน ไอริน จิรวิทย์ โอฟาร์, 2554)

ในขณะที่ตัวแปรแฝงภายใน (endogeneous variable) มี 3 ตัวแปร ได้แก่

- 1) การติงงาน (WH) มีตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การทำงานมากเกินไป (WE) และ การทำงานอย่างหมกมุ่น (WC)

- 2) ความผูกใจมั่นในงาน (WENG) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การรู้สึกมีพลังในการทำงาน (VI) ความทุ่มเทในการทำงาน (DE) และการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (AB)
- 3) ความเหนื่อยหน่ายในงาน (JBO) มีตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้า (EX) และการเพิกเฉย (CY)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปของคะแนนมาตรฐานสมบูรณ์ของตัวแปรแฝงในกลุ่มของแรงจูงใจ พบว่า การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (INTRIN) มีค่าสูงสุดคือ .968 ตามมาด้วยการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (EXTER) กับการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (IDEN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน คือ .942 และการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .896 สำหรับตัวแปรแฝงการติดงาน พบว่าการทำงานอย่างหมกมุ่น (WC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าการทำงานมากเกินไป (WE) เล็กน้อย (.878 และ .823 ตามลำดับ) สำหรับตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงาน พบว่า ความทุ่มเทในการทำงาน (DE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 775 รองลงมา คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (AB) และการมีพลังในการทำงาน (VI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .691 และ .603 ตามลำดับ และตัวแปรแฝงความเหนื่อยหน่ายในงาน พบว่า การเพิกเฉย (CY) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าความรู้สึกอ่อนล้า (EX) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .917 และ .765 ตามลำดับ โดยสรุป ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีค่าน้ำหนักค่อนข้างสูง ตัวแปรสังเกตได้มีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างมากดังตารางที่ 21

นอกจากนี้ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรสังเกตได้ (R^2) ในแต่ละตัวแปรแฝงแสดงถึงความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว ในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกันขององค์ประกอบ พบว่า ขนาดการอธิบายร่วมกันของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีค่าเข้าใกล้ 1 โดยในภาพรวมค่า R^2 มี ค่าเท่ากับ 0.477 ถึง 0.936 แสดงว่าในภาพรวมแล้ว ตัวแปรสังเกตได้เกือบทุกตัวมีความคงที่ค่อนข้างสูงในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกันขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่

ตารางที่ 21

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution; β) และ ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรสังเกตได้ (R^2) ตามโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน ($N = 650$)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				β	R^2
		<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>		
EXTER	EXTER	0.899*	-	-	-	.942	.888
INTRO	INTRO	0.839*	-	-	-	.896	.803
IDEN	IDEN	0.901*	-	-	-	.942	.887
INTRIN	INTRIN	0.932*	-	-	-	.968	.936
WH	WE	0.779*	-	-	-	.823	.677
	WC	0.798	0.056	14.300	.001	.878	.770
WENG	VI	0.615*	-	-	-	.603	.364
	DE	0.912	0.051	17.983	.001	.775	.601
	AB	0.762	0.045	16.822	.001	.691	.477
JBO	EX	0.965*	-	-	-	.765	.586
	CY	1.127	0.090	12.451	.001	.917	.841

หมายเหตุ * ค่าน้ำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดด้วยค่าคงที่เท่ากับรากที่สองของค่าครอนบาคแอลฟาของมาตรวัด จึงไม่มีการทดสอบค่า *t* และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)

เมื่อพิจารณาที่เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงส่วนใหญ่มีค่าอยู่ระหว่าง $-.467$ ถึง $.818$ โดยที่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรแฝงการติดงาน (WH) และตัวแปรแฝงความเหนื่อยหน่ายในงาน (JBO) ($r = .008, ns$) ขณะที่ตัวแปรแฝงการติดงาน (WH) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรแฝงการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (IDEN) มากที่สุด ($r = .489, p < .001$) รองลงมา คือ ตัวแปรแฝงการควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคม (INTRIN) ($r = .472, p < .001$) ตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงาน (WENG) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรแฝงการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (INTRIN) มากที่สุด รองลงมา คือ ตัวแปรแฝงการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (IDEN) ($r = .801, p < .001$) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรแฝงความเหนื่อยหน่ายในงาน (JBO) ($r = -.467, p < .001$) ดังตารางที่ 22

เมื่อพิจารณาที่ Squared multiple correlations for structural equations แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจ (การควบคุมพฤติกรรม) ทั้ง 4 ประเภทสามารถอธิบายความแปรปรวนของการติดงานได้ร้อยละ 27.0 ขณะที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกใจมั่นในงานได้ร้อยละ 81.4 และทั้งแรงจูงใจ (การควบคุมพฤติกรรม) ทั้ง 4 ประเภท การติดงาน และความผูกใจมั่นในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการติดงานได้ร้อยละ 24.6 ส่วนที่เหลือจึงเป็นอิทธิพลของตัวแปรที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้ามาศึกษาในโมเดล

ตารางที่ 22

เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน ($N = 650$)

ตัวแปรแฝง	WH	WENG	JBO	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
WH	1.000						
WENG	.319***	1.000					
JBO	.008	-.467***	1.000				
EXTER	.312***	.343***	-.125**	1.000			
INTRO	.472***	.454***	-.155***	.702***	1.000		
IDEN	.489***	.801***	-.333***	.541***	.802***	1.000	
INTRIN	.320***	.818***	-.372***	.350***	.600***	.806***	1.000

หมายเหตุ ** $p < .01$, *** $p < .001$

ผลจากการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการ
 ตัดงานและความผูกใจมั่นในงาน เพื่อตอบสนองมติฐานของการวิจัย ดังตารางที่ 23-24

สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการตัดงานและความผูกใจมั่นในงาน
 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลตามเกณฑ์ของ Hair และคณะ (2010) พบว่า โมเดล
 มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ค่า $\chi^2 = 19.835$, $df = 14$,
 $N = 650$, $p = .135$ ค่าอัตราส่วนระหว่างไค-สแควร์กับองศาอิสระ มีค่าน้อยกว่า 2 ($\chi^2/df =$
 1.417) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมีค่าเข้าใกล้ 0 (RMSEA = .025) ดัชนีชี้วัด
 ความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 (GFI = .994) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)
 เท่ากับ .974 ค่าดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนทั่วไปมีค่าเข้าใกล้ 1 (NFI = .997) ค่าดัชนี
 เปรียบเทียบความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 (CFI = .999) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวิจัยมี
 ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี นอกจากนี้จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการ
 สร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง พบว่าแนวทแยงของเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมความแปรปรวนร่วมไม่
 มีค่าติดลบ ค่าอิทธิพลในรูปแบบมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 อย่างไรก็ตามในการปรับโมเดลครั้งนี้
 ผู้วิจัยปรับโมเดลโดยด้วยการโยงเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้
 ภายนอกกับตัวแปรสังเกตได้จากภายใน (TH) จำนวน 4 เส้น ซึ่งทั้ง 4 เส้น และโยงเส้น
 ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายในด้วยตนเอง (TE) จำนวน 14
 เส้น ทั้งนี้เส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้มีค่าแตกต่างจาก 0
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ดูภาคผนวก ฉ) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องโยงเส้น
 ดังกล่าวเพื่อให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่ง สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1.1 การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกและการควบคุมพฤติกรรมจากการ
 ปลุกฝังทางสังคม (แรงจูงใจที่ถูกควบคุม) เป็นสาเหตุทางบวกของการตัดงาน มากกว่า การ
 ควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (แรงจูงใจที่เป็นอิสระ)

สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 ผู้วิจัยต้องเปรียบเทียบโมเดลในสมมติฐานที่ 1 กับโมเดลทางเลือกที่กำหนดให้ค่าอิทธิพลของการควบคุมพฤติกรรมทั้ง 4 ประเภทต่อการติดงานมีค่าเท่ากัน (โมเดล 1.1) ผลของการเปรียบเทียบโมเดลในสมมติฐานที่ 1 กับโมเดลทางเลือก (โมเดล 1.1) พบว่า $\Delta\chi^2$ ($N = 650$, $df = 3$) = 24.466, $p < .001$ (ดังตารางที่ 23) ซึ่งหมายความว่า ค่าอิทธิพลของการควบคุมพฤติกรรมทั้ง 4 ประเภทต่อการติดงานมีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าอิทธิพลจากการอ่านค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β)

ตารางที่ 23

การเปรียบเทียบโมเดลตามสมมติฐานที่ 1 กับโมเดลทางเลือกที่กำหนดให้ค่าอิทธิพลของการควบคุมพฤติกรรมทั้ง 4 ประเภทต่อการติดงานมีค่าเท่ากัน (โมเดล 1.1) และความผูกใจมั่นในงานมีค่าเท่ากัน (โมเดล 1.2) ($N = 650$)

โมเดล	χ^2	df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI
โมเดลตามสมมติฐานที่ 1	19.835	14	.025	.994	.974	.997	.999
โมเดล 1.1 กำหนดให้ค่าอิทธิพลของการ ควบคุมพฤติกรรมทั้ง 4 ประเภท ต่อการติดงานมีค่าเท่ากัน	44.301*	17	.050	.988	.952	.993	.996
โมเดล 1.2 กำหนดให้ค่าอิทธิพลของการ ควบคุมพฤติกรรมทั้ง 4 ประเภท ต่อความผูกใจมั่นในงานมีค่า เท่ากัน	118.325*	17	.096	.968	.876	.981	.984

หมายเหตุ * หมายถึง $\Delta\chi^2$ เมื่อเทียบกับโมเดลตามสมมติฐานที่ 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของการควบคุมพฤติกรรมทั้ง 4 รูปแบบในรูปแบบค่ามาตรฐานต่อการติดงาน (ดังตารางที่ 24) พบว่า การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (EXTER) มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อการติดงาน (WH) เท่ากับ -0.046 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($\beta = -0.046$, $SE = 0.065$, $t = -0.711$) การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (INTRO) มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อการติดงาน (WH) เท่ากับ 0.234 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($\beta = 0.234$, $SE = 0.118$, $t = 2.053$) การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (IDEN) มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อการติดงาน (WH) เท่ากับ .482 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ($\beta = 0.482$, $SE = 0.127$, $t = 3.888$) การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (INTRIN) มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อการติดงาน (WH) เท่ากับ -0.193 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($\beta = -0.193$, $SE = 0.073$, $t = -2.458$) ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.1 เพียงบางส่วน

สมมติฐานที่ 1.2 การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (แรงจูงใจที่เป็นอิสระ) เป็นสาเหตุทางบวกของความผูกใจมั่นในงาน มากกว่าการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกและการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (แรงจูงใจที่ถูกควบคุม)

สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 ผู้วิจัยต้องเปรียบเทียบโมเดลในสมมติฐานที่ 1 กับโมเดลทางเลือกที่กำหนดให้ค่าอิทธิพลของการควบคุมพฤติกรรมทั้ง 4 ประเภทต่อความผูกใจมั่นในงานมีค่าเท่ากัน (โมเดล 1.2) ผลของการเปรียบเทียบโมเดลในสมมติฐานที่ 1 กับโมเดลทางเลือก (โมเดล 1.2) พบว่า $\Delta\chi^2$ ($N = 650$, $df = 3$) = 98.490, $p < .001$ (ดังตารางที่ 23) ซึ่งหมายความว่า ค่าอิทธิพลของการควบคุมพฤติกรรมทั้ง 4 ประเภทต่อความผูกใจมั่นในงานมีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าอิทธิพลจากการอ่านค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β)

ผลการวิเคราะห์ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของการควบคุมพฤติกรรมทั้ง 4 รูปแบบในรูปแบบค่ามาตรฐานต่อความผูกใจมั่นในงาน (ดังตารางที่ 24) พบว่า การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (IDEN) มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน (WENG) มากที่สุด เท่ากับ

0.820 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ($\beta = 0.820, SE = 0.192, t = 4.358$) รองลงมา คือ การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (INTRIN) มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน (WENG) เท่ากับ 0.451 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ($\beta = 0.451, SE = 0.083, t = 5.048$) ขณะที่อิทธิพลทางตรงของการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (EXTER) ต่อความผูกใจมั่นในงาน (WENG) มีค่าเท่ากับ 0.145 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = 0.145, SE = 0.102, t = 1.424$) ส่วนการควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคม (INTRO) ต่อความผูกใจมั่นในงาน (WENG) มีค่าเท่ากับ -0.575 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = -0.575, SE = 0.241, t = -2.465$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน 1.2

สมมติฐานที่ 1.3 ความเหนียวแน่นในงานสามารถอธิบายได้ด้วยการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน โดยที่การติดงานส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเหนียวแน่นในงาน และความผูกใจมั่นในงานส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อความเหนียวแน่นในงาน

ผลการวิเคราะห์ (ดังตารางที่ 24) พบว่า การติดงาน (WH) มีค่าอิทธิพลทางตรงในรูปแบบคะแนนมาตรฐานต่อความเหนียวแน่นในงาน (JBO) ในทิศทางบวก มีค่าเท่ากับ 0.174 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ($\beta = 0.174, SE = 0.051, t = 3.428$) ขณะที่ความผูกใจมั่นในงาน (WENG) มีค่าอิทธิพลในรูปแบบคะแนนมาตรฐานต่อความเหนียวแน่นในงาน (JBO) ในทิศทางลบ มีค่าเท่ากับ -0.523 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ($\beta = -0.523, SE = 0.069, t = -7.587$) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้างต้น

ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม (ดังตารางที่ 24) พบว่า การควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคม การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ และการควบคุมพฤติกรรมจากภายในส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านการติดงานและความผูกใจมั่นในงานต่อความเหนียวแน่นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเหนียวแน่นในงาน ($\beta = -0.084, SE = 0.052, t = -1.624$) โดยที่การควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคม (INTRO) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมในรูปแบบคะแนนมาตรฐานต่อความเหนียวแน่นในงาน (JBO) ในทิศทางบวก 0.341 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($\beta = 0.341, SE = 0.122, t = 2.888$) การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (IDEN) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมในรูปแบบคะแนน

มาตรฐานต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 (JBO) ในทิศทางลบ - 0.344 ($\beta = -0.344$, $SE = 0.101$, $t = -3.484$) การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (INTRIN) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมในรูปแบบคะแนนมาตรฐานต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน (JBO) ในทิศทางลบ - 0.270 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ($\beta = -0.270$, $SE = 0.048$, $t = -5.198$)

ตารางที่ 24

ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการปฏิบัติงานและความผูกใจมั่นในงาน (N = 650)

ตัวแปร สาเหตุ	ตัวแปรผล																	
	การปฏิบัติงาน (WH)									ความผูกใจมั่นในงาน (WENG)								
	อิทธิพลทางตรง			อิทธิพลทางอ้อม			อิทธิพลรวม			อิทธิพลทางตรง			อิทธิพลทางอ้อม			อิทธิพลรวม		
	β	SE	t	β	SE	t	β	SE	t	β	SE	t	β	SE	t	β	SE	t
EXTER	-0.046	0.065	-0.711	-	-	-	-0.046	0.065	-0.711	0.145	0.102	1.424	-	-	-	0.145	0.102	1.424
INTRO	0.234	0.118	2.053*	-	-	-	0.234	0.118	2.053*	-0.575	0.241	-2.465*	-	-	-	-0.575	0.241	-2.465*
IDEN	0.482	0.127	3.888***	-	-	-	0.482	0.127	3.888***	0.820	0.192	4.358***	-	-	-	0.820	0.192	4.358***
INTRIN	-0.193	0.073	-2.458*	-	-	-	-0.193	0.073	-2.458*	0.451	0.083	5.048***	-	-	-	0.451	0.083	5.048***
WH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
WENG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Squared multiple correlations for structural equations										WH			WENG			JBO		
										.270			.814			.246		

$\chi^2 = 19.835$, $df = 14$, $p = .135$, RMSEA = .025, GFI = .994, AGFI = .974, NFI = .997, CFI = .999

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

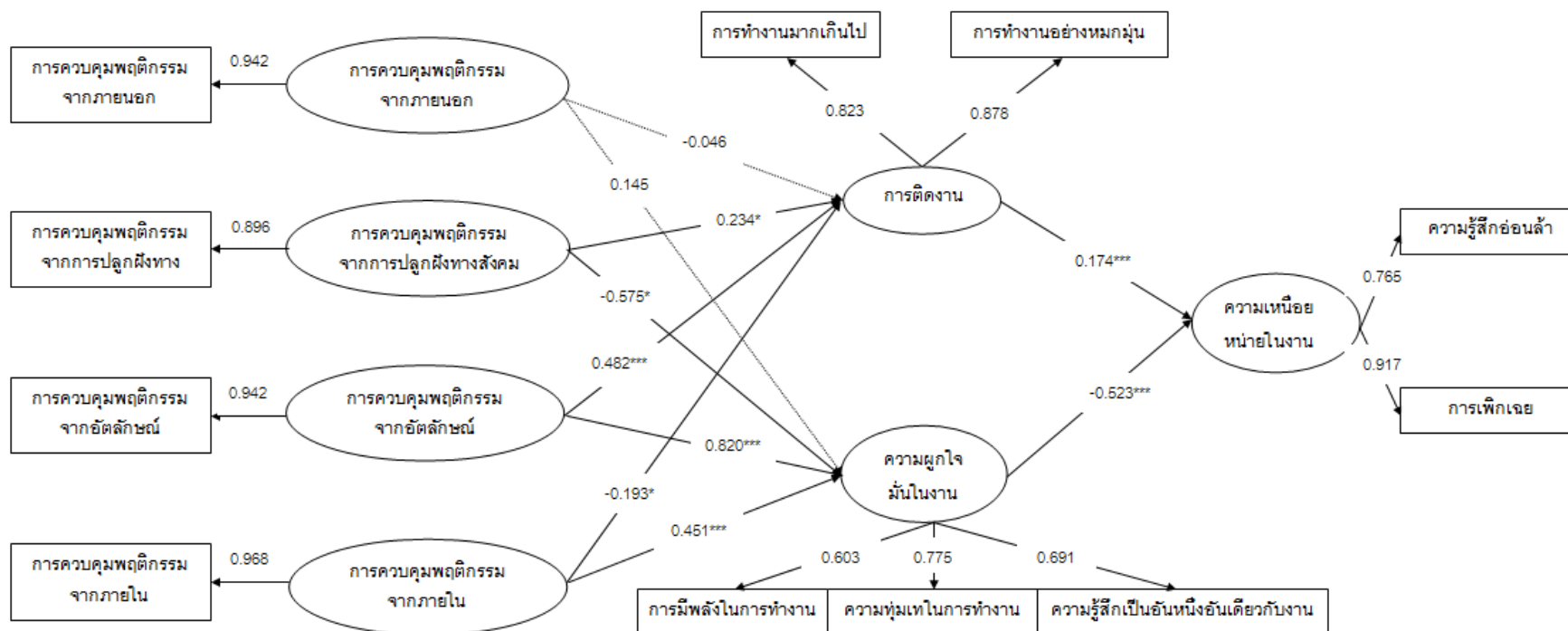
ตารางที่ 24 (ต่อ)

ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการปฏิบัติงานและความผูกพันในงาน (N = 650)

ตัวแปร สาเหตุ	ตัวแปรผล								
	ความเหน็ดเหนื่อยในงาน (JBO)								
	อิทธิพลทางตรง			อิทธิพลทางอ้อม			อิทธิพลรวม		
	β	SE	t	β	SE	t	β	SE	t
EXTER	-	-	-	-0.084	0.052	-1.624	-0.084	0.052	-1.624
INTRO	-	-	-	0.341	0.122	2.888**	0.341	0.122	2.888**
IDEN	-	-	-	-0.344	0.101	-3.484***	-0.344	0.101	-3.484***
INTRIN	-	-	-	-0.270	0.048	-5.198***	-0.270	0.048	-5.198***
WH	0.174	0.051	3.428***	-	-	-	0.174	0.051	3.428***
WENG	-0.523	0.069	-7.587***	-	-	-	-0.523	0.069	-7.587***
Squared multiple correlations for structural equations				WH		WENG		JBO	
				.270		.814		.246	

$\chi^2 = 19.835$, $df = 14$, $p = .135$, RMSEA = .025, GFI = .994, AGFI = .974, NFI = .997, CFI = .999

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$



$\chi^2 = 19.835, df = 14, N = 650, p = .135, RMSEA = .025, GFI = .994, AGFI = .974, NFI = .997, CFI = .999$

หมายเหตุ ค่าที่ระบุในแผนภาพ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β)

ผู้วิจัยปรับโมเดลโดยการโยนเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 19 เส้น เพื่อให้โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ดูภาคผนวก ฉ)

ภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยสาเหตุทางด้านแรงจูงใจ และปัจจัยผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงานของการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน ตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองของ Ryan และ Deci (2000, 2002) และโมเดลความพยายามและการฟื้นคืนของ Meijman และ Mulder (1998) ทั้งนี้ งานวิจัยนี้พบข้อค้นพบที่น่าสนใจ 5 ประเด็น ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประเด็นที่ 2 ประเภทของแรงจูงใจที่ส่งอิทธิพลต่อการติตงาน

ประเด็นที่ 3 ประเภทของแรงจูงใจที่ส่งอิทธิพลต่อความผูกใจมั่นในงาน

ประเด็นที่ 4 รูปแบบการทำงานหนัก (การติตงานและการผูกใจมั่นในงาน) ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

ประเด็นที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน

ประเด็นที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผ่านข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลสมการโครงสร้างที่ว่า ความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรแฝงภายในด้วยตัวเอง (TH) และ ความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและภายใน (TH) ต้องเป็นอิสระจากกัน (ไม่มีความสัมพันธ์กัน) แต่การวิเคราะห์ครั้งนี้ ยอมรับโดยปล่อยอิสระให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้ และปรับโมเดลตามค่าดัชนีปรับแต่งโมเดลที่ได้จากผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม LISREL จนได้โมเดลภายหลังการปรับแก้ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก

ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแฝงอาจเกิดขึ้นมาได้จากคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ถึงแม้ว่าผู้วิจัยจะพัฒนาเครื่องมือวัดมาเป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามเครื่องมือวัดในรูปของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยก็ยังมีข้อจำกัดในเรื่องความเที่ยง เนื่องจากการตอบแบบสอบถามมีอิทธิพลจากปัจจัยจากผู้ตอบด้วย ทั้งนี้ผู้ตอบอาจตอบเข้าข้างตนเอง (self-rater bias) หรือตอบตามค่านิยมของสังคม (social desirability bias) หรือมีการตอบแบบมีแนวโน้มปล่อยคะแนน หรือกดคะแนน เป็นต้น ซึ่งอิทธิพลเหล่านี้ผู้วิจัยไม่อาจขจัดออกจากการวิจัยได้หมดสิ้น (Conway & Lance, 2010)

ประเด็นที่ 2 ประเภทของแรงจูงใจที่ส่งอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.1 การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกและการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (แรงจูงใจที่ถูกควบคุม) เป็นสาเหตุทางบวกของการปฏิบัติงาน มากกว่า การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (แรงจูงใจที่เป็นอิสระ) ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานเพียงบางส่วน

การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกต่อการปฏิบัติงานไม่ส่งอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ($\beta = -0.046, p = ns$) แสดงให้เห็นว่า การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอก อันได้แก่ การเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบด้านสังคม เช่น การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หรือการหลีกเลี่ยงการถูกตำหนิจากผู้อื่น และการเสริมแรงทางบวกและทางลบด้านวัตถุ เช่น การได้รับผลตอบแทนมากขึ้น หรือความเสียดที่จะตกจากงาน ปัจจัยภายนอกเหล่านี้ไม่ส่งอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าลักษณะการทำงานของผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน หรือชื่นชมจากผู้อื่น ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานที่มักจะทำงานอย่างหนักเพื่อหนีออกจากแรงกระตุ้น แรงผลักดัน หรือความจำเป็นภายในตนเอง ไม่ใช่เพราะปัจจัยหรือแรงกดดันภายนอก นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานยังทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกทางลบ เช่น ความรู้สึกผิด ความวิตกกังวล หรือเพื่อรักษาอัตตาของตน เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจ ดังนั้น ปัจจัยภายนอกจึงไม่ส่งอิทธิพลต่อผู้ที่ปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าผลการวิจัยนี้จะไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของ Porter (1996) และ Spence และ Robbin (1992) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานมักมีแนวโน้มไวต่อการตอบสนองต่อการเสริมแรง

(การลงโทษหรือการได้รับรางวัล) ดังที่เสนอไว้ในบทที่ 1 แต่ข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ยืนยันสอดคล้องกับผลวิจัยของ Schaufeli, Taris, และ van Rhenen (2008) และ Van Beek และคณะ (2012) ที่กล่าวว่า ปัจจัยภายนอกไม่ส่งอิทธิพลต่อผู้ที่ติดงาน เนื่องมาจากผู้ที่ติดงานทำงานเพราะอิทธิพลจากแรงขับภายในตนมากกว่าปัจจัยภายนอก ผู้ที่ติดงานจึงทำงานด้วยความรู้สึกที่ “ถูกผลัก” จากแรงขับภายในตนให้ “ต้องทำงาน”

การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคมส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อการติดงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\beta = 0.234, p < .05$) แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ติดงานจะเห็นคุณค่าในตนเองจากมาตรฐานภายนอกหรือการตัดสินจากสังคม โดยปราศจากความเป็นตัวของตัวเอง กล่าวคือ ผู้ที่ติดงานจะเห็นคุณค่าในตนเองตามมาตรฐานของสังคม ถ้าไม่สามารถทำตามมาตรฐานของสังคมได้ก็จะรู้สึกผิดและไร้ค่า เพราะผู้ติดงานจัดอยู่ในกลุ่มบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ryan และ Deci (2002) และผลการวิจัยของ Van Beek และคณะ (2012) ที่พบว่า การกระทำตามมาตรฐานภายนอกหรือการตัดสินจากสังคมจะทำให้ผู้ติดงานเกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง ถ้าผู้ติดงานไม่สามารถทำตามมาตรฐานของสังคมได้บุคคลเหล่านี้จะรู้สึกละอาย รู้สึกผิด หรือรู้สึกไร้ค่า เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่อธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าวจากมุมมองในเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเอง คือ งานวิจัยของ Mudrack (2006) และ Ng และคณะ (2007) พบว่า ผู้ที่ติดงานมีลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (low self-esteem) เป็นกลุ่มที่มีความไม่มั่นคง (insecurity) และเป็นคนที่ต้องการพัฒนาตนเองในระดับสูง ดังนั้น ผู้ที่ติดงานจึงต้องอาศัยมาตรฐานของสังคมเป็นหลักในการทำงาน

การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อการติดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($\beta = 0.482, p < .001$) แสดงให้เห็นว่า การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ซึ่งเป็นการผสมผสานร่วมกันระหว่างการนำมาตรฐานของสังคมมาหลอมรวมกับค่านิยมจากภายในตัวบุคคล (internalization) ส่งผลให้ผู้ติดงานเห็นความสำคัญของการทำงาน เพราะผู้ติดงานระบุความเป็นตัวเองด้วยคุณค่าจากมาตรฐานของสังคม เมื่อผู้ติดงานผสมผสานมาตรฐานภายนอกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของตนแล้ว บุคคลจึงเห็นคุณค่าหรือความสำคัญ

ในงานหรือสายงานของตน ส่งผลให้บุคคลยังคงทำงานหนักต่อไปได้ แม้ว่าจะทำงานที่ทำจะส่งผลไม่น่าพึงพอใจก็ตาม (Van Beek et al., 2012)

การควบคุมพฤติกรรมจากภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อในทิศทางลบต่อการติดงาน ($\beta = -0.193, p < .05$) แสดงให้เห็นว่า ผู้ติดงานรู้สึกสนใจ หรือสนุกกับการทำงานน้อย แม้ว่าจะงานที่ได้รับมอบหมายจะเป็นอย่างไร อธิบายได้ด้วยลักษณะของผู้ติดงานที่งานจากแรงผลักดันภายในตนให้ต้องทำงานและคิดหมกมุ่นกับงานตลอดเวลา ถึงแม้ว่างานดังกล่าวจะไม่ใช่งานที่ตนเองชอบ หรือสนใจ แต่ผู้ติดงานก็ยังคงจะทำงานดังกล่าวต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shimazu และ Schaufeli (2009) ที่พบว่า การติดงานทั้ง 2 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางลบและส่งผลอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ปัจจัยด้านความชอบหรือความสนใจในงานจึงส่งผลอิทธิพลทางลบต่อการติดงาน

เมื่อพิจารณาจากค่าขนาดอิทธิพลมาตรฐาน (β) ในภาพรวมของแรงจูงใจจะเห็นได้ว่าการติดงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์สูงสุด ($\beta = 0.482, p < .001$) รองลงมา คือ อิทธิพลทางตรงจากการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม ($\beta = 0.234, p < .05$) และอิทธิพลทางตรงจากการควบคุมพฤติกรรมจากภายในทิศทางลบ ($\beta = -0.193, p < .05$) ขณะที่ไม่พบอิทธิพลทั้งทางตรงของการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกต่อการติดงาน ($\beta = -0.046, p = ns$) การที่อิทธิพลทางตรงจากการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ส่งผลต่อการติดงานสูงสุด อธิบายได้ว่า ลักษณะของการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์เกิดมาจากอิทธิพลร่วมกันระหว่างแรงจูงใจภายในกับแรงจูงใจภายนอกจากการอิงมาตรฐานของสังคม จนกลายเป็นสิ่งที่แสดงความเป็นตนเอง ซึ่งทำให้พนักงานเห็นคุณค่าและความสำคัญของการทำงาน ดังนั้น เมื่อพนักงานตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ทำ การลงทุนลงแรงในการทำงานจึงมีมากขึ้น ก่อให้เกิดพฤติกรรมติดงาน (Van Beek et al., 2012) ส่งผลให้การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ส่งผลอิทธิพลต่อการติดงานมากกว่า อิทธิพลจากแรงจูงใจภายนอกจากการอิงมาตรฐานของสังคมเพียงอย่างเดียว หรืออิทธิพลจากแรงจูงใจภายในเพียงอย่างเดียว

โดยสรุป การติดงานทำงานมีแรงจูงใจมาจากมาตรฐานของสังคม (การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม) และการรับเอามาตรฐานของสังคมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในตน (การ

ควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์) โดยมองข้ามความชอบหรือความสนใจในงาน (การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน) ขณะที่แรงจูงใจภายนอกไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการดำเนินงาน ทั้งนี้ ผู้ดำเนินงานมีพฤติกรรมที่ทำงานมากเกินไปและคิดหมกมุ่นกับการทำงาน โดยไม่เลือกหรือพิจารณาว่างานดังกล่าวเป็นงานที่ตนเองชอบ หรือสนใจหรือไม่

ประเด็นที่ 3 ประเภทของแรงจูงใจที่ส่งอิทธิพลต่อความผูกใจมั่นในงาน

สมมติฐานที่ 1.2 การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (แรงจูงใจที่เป็นอิสระ) เป็นสาเหตุทางบวกของความผูกใจมั่นในงาน มากกว่าการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกและการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (แรงจูงใจที่ถูกควบคุม)

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน

การควบคุมพฤติกรรมจากภายในมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน ($\beta = 0.451, p < .001$) แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานยอมรับว่างานของตนมีความน่าสนใจ สนุกสนานและพึงพอใจกับงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Van Beek และคณะ (2011) พบว่า กลุ่มผู้ที่ผูกใจมั่นในงานทำงานจากแรงจูงใจจากภายใน งานวิจัยของ Van Beek และคณะ (2012) พบว่า ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานสูงมีสัมพันธ์กับผู้ที่มีการควบคุมพฤติกรรมจากภายในสูง และงานวิจัยของ Shimazu และ Schaufeli (2009) พบว่า ความผูกใจมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานยังมีมุมมองว่าการทำงานเป็นเรื่องสนุก และพยายามมองหาความท้าทายใหม่ ๆ ในการทำงาน ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจึงทำงานหนักด้วยความรู้สึก “อยากทำงาน” (Schaufeli & Bakker, 2010)

การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน ($\beta = 0.820, p < .001$) แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานสามารถรับเอามาตรฐานจากภายนอกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในตนเพราะเห็นคุณค่าหรือความสำคัญกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้ด้วยลักษณะเด่นของของผู้ผูกใจมั่นในงาน 2 ประการ คือ การเห็นคุณค่าในตนเองและความมีอิสระในการเลือกเข้าไปมีส่วนร่วมในงาน จึงทำให้ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานมีอิสระ

ในการแสวงหาเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสนใจหรือค่านิยมของตนเอง (Judge et al., 2005) ดังนั้น ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจึงเห็นคุณค่าในงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Van Beek และคณะ (2011) พบว่า กลุ่มผู้ที่ผูกใจมั่นในงานได้รับแรงขับมาจากแรงจูงใจจากอัตลักษณ์

การควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคมมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกใจมั่นในงาน ($\beta = -0.575, p < .05$) แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานมีแนวโน้มรับเอามาตรฐานของสังคมเป็นหลักในการทำงานต่ำ กล่าวคือ ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานเป็นผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง และมองโลกในแง่ดี (Xanthopoulou et al., 2007) เมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจึงไม่จำเป็นต้องอิงหรือกระทำตามมาตรฐานของสังคม ดังนั้นผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจึงมีแนวโน้มในการรับเอามาตรฐานของสังคมต่ำ

ขณะที่การวิจัยครั้งนี้ไม่พบอิทธิพลของการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกต่อความผูกใจมั่นในงาน ($\beta = 0.087, p = ns$) แสดงให้เห็นว่า การเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบด้านสังคม เช่น การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หรือการหลีกเลี่ยงการถูกตำหนิจากผู้อื่น และการเสริมแรงทางบวกและทางลบด้านวัตถุ เช่น การได้รับผลตอบแทนมากขึ้น หรือความเสี่ยงที่จะตกจากงาน ไม่ส่งอิทธิพลต่อผู้ที่ผูกใจมั่นในงาน ทั้งนี้ เนื่องจากจากลักษณะของผู้ที่ผูกใจมั่นในงานมีแรงจูงใจในการทำงานจากตัวงานเป็นหลัก เช่น ความชอบหรือความสนใจในงาน

เมื่อพิจารณาจากค่าขนาดอิทธิพลมาตรฐาน (β) ในภาพรวมของแรงจูงใจจะเห็นได้ว่า ความผูกใจมั่นในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์สูงสุด ($\beta = 0.820, p < .001$) รองลงมา คือ อิทธิพลทางตรงจากการควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคมในทิศทางลบ ($\beta = -0.575, p < .05$) และอิทธิพลทางตรงจากการควบคุมพฤติกรรมจากภายในในทิศทางบวก ($\beta = 0.451, p < .001$) ขณะที่ไม่พบอิทธิพลทั้งทางตรงของการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกต่อความผูกใจมั่นในงาน ($\beta = 0.145, ns$)

ข้อค้นพบเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลร่วมกันระหว่างแรงจูงใจภายในกับแรงจูงใจภายนอกจากการอิงมาตรฐานของสังคม (การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์) ส่งผลถึงความผูกใจมั่นในงานสูงสุด ทั้งนี้ ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงอยู่แล้ว เมื่อบุคคลไม่เห็นความสำคัญของมาตรฐานของสังคมในเรื่องใด บุคคลจะเพิกเฉยกับมาตรฐานของสังคมในเรื่องนั้น

ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจึงได้รับอิทธิพลจากการควบคุมพฤติกรรมการปลุกฝังทางสังคมต่ำ แต่เมื่อใดก็ตามที่ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานยอมรับเอามาตรฐานของสังคม (นโยบาย หรือ กฎระเบียบ) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในตนเอง (เกิดการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์) ซึ่งเป็นอิทธิพลร่วมกันระหว่างแรงจูงใจภายในกับแรงจูงใจภายนอกจากการอิงมาตรฐานของสังคม (internalization) จึงส่งผลให้ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานเห็นความสำคัญและมีแนวโน้มยอมรับนโยบายหรือกฎระเบียบดังกล่าว ดังนั้น การสื่อสารในองค์การ (communication) จึงมีส่วนช่วยให้ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานยอมรับเอามาตรฐานกฎเกณฑ์ หรือ นโยบายที่องค์การสร้างขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในเชิงการออกกฎระเบียบ นโยบาย หรือสร้างวัฒนธรรมขององค์การต่อไป

โดยสรุป ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานทำงานโดยมีแรงจูงใจจากภายใน คือ งานที่ตนเลือกเป็นงานที่ตนชอบ (การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน) รวมถึงรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่ตนรับผิดชอบ (การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์) และมีแนวโน้มรับเอามาตรฐานของสังคมเป็นหลักในการทำงานในระดับต่ำ และแรงจูงใจภายนอกไม่ส่งอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ผูกใจมั่นในตัวเอง

ประเด็นที่ 4 รูปแบบการทำงานหนัก (การติดงานและการผูกใจมั่นในงาน) ส่งผลต่อความเหน็ดเหนื่อยในงาน

สมมติฐานที่ 1.3 ความเหน็ดเหนื่อยในงานสามารถอธิบายได้ด้วยการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน โดยที่การติดงานส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเหน็ดเหนื่อยในงาน และความผูกใจมั่นในงานส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อความเหน็ดเหนื่อยในงาน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน

ความเหน็ดเหนื่อยในงานสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการฟื้นคืนพลังของ Meijman และ Mulder (1998) ที่กล่าวว่า ความเหน็ดเหนื่อยของร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นจากการลงทุนลงแรงไปกับการทำงาน โดยไม่ได้รับการหยุดพัก หรือพักผ่อน

การติดงานส่งอิทธิพลทางตรงไปยังความเหน็ดเหนื่อยในงาน ในทิศทางบวก ($\beta = 0.174$, $p < .001$) แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ติดงานมีแนวโน้มที่จะเหน็ดเหนื่อยในงานสูง ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Taris และคณะ (2005) ที่กล่าวว่า การติดงานอาจเป็นสาเหตุของความเหน็ดเหนื่อยในงาน

ทั้งนี้ ผู้ที่ติดงานมักจะทำงานหนักมากเกินไป และคิดหมกมุ่นในเรื่องงานตลอดเวลา ส่งผลให้ผู้ติดงานไม่สามารถฟื้นฟูพลังงานที่สูญเสียไปได้อย่างเพียงพอ จนเกิดเป็นความเหนื่อยล้าสะสม (Meijman & Mulder, 1988) ดังนั้น การติดงานจึงส่งอิทธิพลทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ขณะที่ความผูกใจมั่นในงานมีอิทธิพลทางตรงไปยังความเหนื่อยหน่ายในงาน ในทิศทางลบ ($\beta = -0.523, p < .001$) แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานมีแนวโน้มที่จะเหนื่อยหน่ายในงานต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Van Beek และคณะ (2011) พบว่า ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานมีแนวโน้มที่จะเหนื่อยหน่ายในงานต่ำ เพราะผู้ที่ผูกใจมั่นในงานมีระดับของพลังงานและการฟื้นฟูทางจิตใจในระดับสูง เมื่อผู้ที่ผูกใจมั่นในงานสูญเสียพลังไปกับการทำงาน แล้วได้รับบริการพักผ่อนผู้ที่ผูกใจมั่นในงานก็จะมีระดับพลังงานคืนมา และพร้อมจะเผชิญกับงานต่อไปได้ ตามทฤษฎีของ Meijman และ Mulder (1998)

โดยสรุป การทำงานหนักแบบการติดงานส่งอิทธิพลทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ขณะที่การทำงานหนักแบบความผูกใจมั่นในงานส่งอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

ประเด็นที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน

การติดงานและความผูกใจมั่นในงานต่างมีสาเหตุเชิงแรงจูงใจมาจากการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์มากที่สุด รองลงมา คือ อิทธิพลจากการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม และอิทธิพลจากการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน ทั้งนี้ไม่พบอิทธิพลของการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกที่ส่งผลต่อการติดงานและความผูกใจมั่นในงาน ถึงแม้ว่าการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์จะส่งผลต่อการติดงานและความผูกใจมั่นในงานทั้งคู่ แต่ความแตกต่างเชิงสาเหตุของการติดงานกับความผูกใจมั่นในงานอยู่ที่การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน ขณะที่ความแตกต่างเชิงผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงานวิจัยแสดงให้เห็นอย่างชัดเจน กล่าวคือ การติดงานส่งอิทธิพลทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ส่วนความผูกใจมั่นในงานส่งอิทธิพลทางลบต่อความผูกใจมั่นในงาน

การติดงานได้รับอิทธิพลทางบวกจากการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์เช่นเดียวกับการผูกใจมั่นในงาน ทั้งนี้ การติดงานได้รับอิทธิพลทางบวกจากการควบคุมพฤติกรรมทางสังคม แต่ได้รับอิทธิพลทางลบจากการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ติดงานไม่ได้มีพื้นฐานในการทำงานจากความสนุกในตัวเอง แต่ได้รับอิทธิพลในการทำงานมาจากมาตรฐานของสังคม โดยที่ผู้ติดงานพยายามจะทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสังคม แต่เมื่อใดก็ตามที่ผู้ติดงานในงานยอมรับมาตรฐานของสังคมเข้ามาเป็นของตัวเองอิทธิพลร่วมกันระหว่างแรงจูงใจที่อิงมาตรฐานของสังคมกับแรงจูงใจภายในตนเองจะส่งผลถึงผู้ติดงานมากที่สุด ทั้งนี้การติดงานส่งอิทธิพลทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน เนื่องจากลักษณะของผู้ที่ติดงาน คือ ผู้ที่ทำงานหนักและคิดหมกมุ่นกับการทำงานตลอดเวลาทำให้ผู้ที่ติดงานไม่มีเวลาพักผ่อน จึงเกิดความเหนื่อยล้าสะสม ดังนั้น ผู้ที่ติดงานจึงมีแนวโน้มที่จะเหนื่อยหน่ายในงานสูง

ขณะที่ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานได้รับอิทธิพลทางบวกจากการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน แต่ได้รับอิทธิพลทางลบจากการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานให้คุณค่าและความสำคัญกับความสนุกและความน่าสนใจที่ตัวเอง โดยไม่สนใจอิทธิพลจากภายนอก แต่เมื่อใดก็ตามที่ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานยอมรับมาตรฐานของสังคมเข้ามาเป็นของตัวเอง อิทธิพลร่วมกันดังกล่าวจะส่งผลถึงผู้ที่ผูกใจมั่นในงานมากที่สุด ทั้งนี้การติดงานส่งอิทธิพลทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน เนื่องจากลักษณะของผู้ที่ผูกใจมั่นในงาน เป็นผู้ที่มีระดับของพลังงานและการฟื้นฟูทางจิตใจในระดับสูง เพียงผู้ที่ผูกใจมั่นในงานได้รับการพักผ่อน ผู้ที่ผูกใจมั่นก็จะมีพลังงานกลับคืนมาพร้อมกับการทำงาน ดังนั้น ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจึงมีแนวโน้มที่จะเหนื่อยหน่ายในงานต่ำ

บทที่ 5

การสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุทางด้านแรงจูงใจ และปัจจัยผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงานของการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยสมมติฐานย่อย 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกและการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (แรงจูงใจที่ถูกควบคุม) เป็นสาเหตุทางบวกของการติตงาน มากกว่า การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (แรงจูงใจที่เป็นอิสระ)

สมมติฐานที่ 1.2 การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์และการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (แรงจูงใจที่เป็นอิสระ) เป็นสาเหตุทางบวกของความผูกใจมั่นในงาน มากกว่า การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกและการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (แรงจูงใจที่ถูกควบคุม)

สมมติฐานที่ 1.3 ความเหนื่อยหน่ายในงานสามารถอธิบายได้ด้วยการติตงานและความผูกใจมั่นในงาน โดยที่การติตงานส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน และความผูกใจมั่นในงานส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

สรุปผลการวิจัย

โมเดลหลักมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์โดยเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ค่า $\chi^2 = 19.835$, $df = 14$, $N = 650$, $p = .135$ ค่าอัตราส่วนระหว่างไค-สแควร์กับองศาอิสระ มีค่าน้อยกว่า 2 ($\chi^2/df = 1.417$) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมีค่าเข้าใกล้ 0 (RMSEA = .025) ดัชนีชี้วัดความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 (GFI = .994) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .974 ค่าดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนทั่วไปมีค่าเข้าใกล้ 1 (NFI = .997) ค่าดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 (CFI = .999) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

ผู้ที่ติดงานทำงานโดยมีแรงจูงใจจากมาตรฐานของสังคม (การควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคม) มีการรับเอามาตรฐานของสังคมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในตน (การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์) และความชอบหรือความสนใจในงานส่งอิทธิพลทางลบต่อผู้ติดงานติดงาน อย่างไรก็ตามแรงจูงใจภายนอกไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมทำงานของผู้ติดงาน

ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานทำงานโดยมีแรงจูงใจจากภายใน คือ งานที่ตนเลือกเป็นงานที่ตนชอบ (การควบคุมพฤติกรรมจากภายใน) รวมถึงรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่ตนรับผิดชอบ (การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์) และมีแนวโน้มรับเอามาตรฐานของสังคมเป็นหลักในการทำงานในระดับต่ำ และแรงจูงใจภายนอกไม่ส่งอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ผูกใจมั่นในงาน

การทำงานหนักแบบการติดงานส่งอิทธิพลทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ขณะที่การทำงานหนักแบบความผูกใจมั่นในงานส่งอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลของการติดงานและความผูกใจมั่นในงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเอกชนเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ มีงานวิจัยที่กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงาน (Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006) และการติดงาน (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008) โดยกลุ่มที่มีการติดงานและความผูกใจมั่นในงานในระดับสูงได้แก่ กลุ่มผู้จัดการ กลุ่มผู้ประกอบการ หรือกลุ่มผู้บริหาร

ดังนั้น ศึกษาในอนาคตเก็บข้อมูลในระดับหัวหน้างาน เพื่อเปรียบเทียบความเข้มข้นของผลที่ได้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานทั่วไป

ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

1. ประเด็นเรื่องอิทธิพลระหว่างแรงจูงใจภายนอกที่อิงกับมาตรฐานของสังคมกับแรงจูงใจภายใน (การควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์) ส่งอิทธิพลทางบวกสูงสุดต่อการปฏิบัติงานและการผูกใจมั่นในงาน จากจุดนี้เององค์กรสามารถนำหลักการของการทำให้พนักงานเกิดการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์มาใช้ในกระบวนการปรับพฤติกรรมของพนักงานให้มีพนักงานยอมรับนโยบายหรือวัฒนธรรมที่องค์กรสร้างขึ้นได้ โดยองค์กรใช้แรงจูงใจภายนอกที่อิงกับมาตรฐานของสังคม เช่น การออกกฎระเบียบผ่านนโยบาย การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร หรือการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ลักษณะของผู้ที่ปฏิบัติงานโดยทั่วไปมีแนวโน้มรับเอามาตรฐานภายนอก หรือวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างขึ้นได้ง่ายกว่าผู้ที่ผูกใจมั่นในงาน การจะทำให้ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานยอมรับนโยบายขององค์กรจึงต้องใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น องค์กรจึงต้องพยายามสื่อสารถึงคุณค่าของหรือนโยบายดังกล่าวจนผู้ที่ผูกใจมั่นในงานตระหนักถึงความสำคัญ เมื่อพนักงานผู้ที่ผูกใจมั่นในงานตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายดังกล่าวแล้ว ผู้ที่ผูกใจมั่นในงานก็จะยอมรับเอามาตรฐานภายนอกหรือนโยบายดังกล่าวมาปฏิบัติ ดังนั้นการนำหลักการของการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์มาใช้จึงมีช่วยในการปรับพฤติกรรมขององค์กรไม่ว่าจะพนักงานในองค์กรจะอยู่ในกลุ่มปฏิบัติงานหรือผูกใจมั่นในงานก็ตาม

2. ประเด็นเรื่องความเหนื่อยหน่ายในงาน จากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคคลคนเดียวกันถูกวัดทั้งพฤติกรรมการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการผูกใจมั่นในงาน ทั้งนี้ ผลจากงานวิจัยระบุว่า ลักษณะของผู้ที่ปฏิบัติงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีความเหนื่อยหน่ายในงานสูง ขณะที่ลักษณะของผู้ที่ผูกใจมั่นในงานสูงมีแนวโน้มที่จะเหนื่อยหน่ายในงานต่ำ ดังนั้น ในฐานะที่องค์กรเป็นผู้ดูแลบุคลากรจึงควรให้ความใส่ใจเป็นพิเศษกับกลุ่มของผู้ที่ปฏิบัติงาน เนื่องจากธรรมชาติของผู้ที่ปฏิบัติงานคือ ผู้ที่ทำงานมากเกินไปและคิดหมกมุ่นกับการทำงานตลอดเวลา จึงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาพักผ่อน ดังนั้น องค์กรจึงควรส่งเสริมหรือฝึกทักษะให้ผู้ปฏิบัติงานพักผ่อน หรือทำกิจกรรมที่ผ่อนคลายระหว่างการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสให้ฟื้นฟูพลังงานที่สูญเสียไปจากการทำงาน

3. ประเด็นเรื่องความแตกต่างเชิงสาเหตุของการติดงานและความผูกใจมั่นในงานไปสู่การลดความเหนื่อยหน่ายในงานขององค์การ การติดงานและความผูกใจมั่นในงานมีสาเหตุเชิงแรงจูงใจ 2 แบบที่ส่งอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้าม และทำให้ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานในทิศทางตรงกันข้ามด้วย กล่าวคือ การติดงานได้รับอิทธิพลทางบวกจากการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม แต่ได้รับอิทธิพลทางลบจากการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน ซึ่งส่งผลให้การติดงานส่งอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ขณะที่ความผูกใจมั่นในงานได้รับอิทธิพลทางลบจากการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม แต่ได้รับอิทธิพลทางบวกจากการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน ซึ่งส่งผลให้การติดงานส่งอิทธิพลทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ทั้งนี้ผลการศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของแรงจูงใจที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในงานวิจัยนี้พบว่า การควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคมส่งอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .341, p < .01$) ขณะที่การควบคุมพฤติกรรมจากภายในส่งอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($\beta = -.270, p < .001$) ดังนั้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลดความเหนื่อยหน่ายในงาน คือ การเพิ่มการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน และการลดการควบคุมพฤติกรรมจากสังคม

3.1 การเพิ่มการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน

แนวทางการเพิ่มให้บุคคลมีการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน กล่าวคือ การส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจภายในในการทำงาน กล่าวคือ การที่บุคคลมีแรงจูงใจภายในในการทำงานสูงขึ้น จะมีแนวโน้มของความเหนื่อยหน่ายในงานลดลง ทั้งนี้การทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจภายใน สามารถทำได้ด้วยการกระจายอำนาจไปสู่พนักงาน (empowerment) ยกตัวอย่างเช่น การส่งเสริมให้พนักงานได้รับความรู้ใหม่ๆ ไปใช้ในการทำงาน และการให้พนักงานเป็นผู้มีส่วนเสนอความคิดเห็นการทำงาน เป็นต้น เมื่อพนักงานมีการรับรู้ถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานจะทำให้พนักงานรับรู้คุณค่า สนใจ หรือใส่ใจในงานเพิ่มมากขึ้น แรงจูงใจในการทำงานจึงมีมากขึ้น แนวโน้มของความเหนื่อยหน่ายในงานจึงลดลง

3.2 การลดการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม

เนื่องจากการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคมมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) กล่าวคือ การที่บุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะมีแนวโน้มยอมรับหรือเห็นคุณค่าในตนเองจากมาตรฐานภายนอกหรือจากการตัดสินสังคม (Ryan & Deci, 2000, 2002) ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองจะทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง และกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรฐานภายนอกเพื่อให้ตนเองเกิดความรู้สึกทางบวก ดังนั้น แนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคลจึงเปลี่ยนจากพฤติกรรมการติดตามไปสู่แนวโน้มของความภูมิใจในงาน ซึ่งส่งผลให้แนวโน้มของความเหนื่อยหน่ายในงานลดลง

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเอกชนที่ดำเนินกิจการอยู่ในประเทศไทย โดยไม่ได้ควบคุมสัดส่วนของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เป็นต้น ดังนั้น ในการแปลผลหรือการอ้างอิงผลการวิจัย จึงมีข้อจำกัดในการอ้างอิงผลการวิจัยไปสู่ประชากร (generalizability)

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ชัยยุทธ กลีบบัว. (2552). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน: การประยุกต์โมเดลความต้องการ-ทรัพยากรของงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผดาร์ช สีดา. (2555). *อิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยมีความผูกใจมั่นในงานและความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรวิมล กฤษดาธิการ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการติดงาน บุคลิกลักษณะมัดวันประกันพ่วงกับความพึงพอใจในงาน*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไอริน จิรวิทยาโอฬาร. (2554). *อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกใจมั่นในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*, 187-200.
- Brockner, J. (1988). The effects of work layoffs on survivors: Research, theory, and practice. In B. M. Staw and L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 10, pp. 213–255). Greenwich, CT: JAI Press.
- Burke, R. J. (1999). It's not how hard you work but how you work hard: Evaluating workaholic components. *International Journal of Stress Management, 6*, 225–240.

- Conway, J. M., & Lance, C. E. (2010). What reviewers should expect from authors regarding common method bias in organizational research. *Journal of Business and Psychology, 25*, 325-334.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 331-362.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aube, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement, 70*, 628-646.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., ... Wang, Z. (2011). *Validation evidence in ten languages for the revised motivation at work scale*. Manuscript submitted for publication.
- Hair J. F., Black W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis. A Global Perspective* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology, 90*, 257-268.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*, 692-724.
- Killinger, B. (2006). The workaholic breakdown syndrome. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 61-88). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker and M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 39-53). New York: Psychology Press.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 22-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397-422.
- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M., & Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357-368.
- McMillan, L. H. W., & O'Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 89-107). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. Drenth., H. Thierry. & C. J. d. Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (2 ed., pp. 5-33). Hove, UK: Psychology Press.
- Mudrack, P. E. (2006). Understanding workaholism: The case of behavioural tendencies. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction*. (pp. 108-128): Northampton, MA, US: Edward Elgar.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 450-461.
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 749-761.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*, 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*, 600-619.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations, 50*, 287-314.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009a). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress, 23*(2), 155-172.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement, 66*, 701-716.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practices: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International, 14*, 204-220.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92.

- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research, 43*, 320-348.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke and C. L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 203-226). Bingley: Emerald.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology, 57*, 173-203.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health, 47*, 495-502.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment, 58*, 160-178.
- Taris, T. W., Beckers, D. G. J., Verhoeven, L. C., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., & van der Linden, D. (2006). Recovery opportunities, work – home interference, and well-being among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*, 139-157.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work–nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review, 54*, 37-60.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement. In A. B. Bakker and M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 39-53). New York: Psychology Press.

- Vansteenkiste, M., Sierens, E., Soenens, B., Luyckx, K., & Lens, W. (2009). Motivational profiles from a self-determination perspective: The quality of motivation matters. *Journal of Educational Psychology, 101*, 671-688.
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. J. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology, 61*, 30-55.
- Van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 468-482.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management, 14*, 121-141.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามคณะผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านต่อไปนี้เป็น คณะผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรง
เชิงเนื้อหาของมาตรวัดทั้ง 5 ชุดที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัย อันได้แก่
แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล มาตราแรงจูงใจในการทำงาน มาตรการติดตาม มาตราความ
ผูกใจมั่นในงาน^a และมาตราความเหนื่อยหน่ายในงาน

1. อาจารย์ ดร. ณัฐสุดา เต็มพันธ์^b (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)
2. อาจารย์ ดร.กฤษยา พิธิษฐ์สังฆการ (คณะกรรมการพิจารณาการสอบโครงร่าง
วิทยานิพนธ์)
3. อาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์^c (อดีตอาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2549 – 2552)

หมายเหตุ^a สำหรับมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน ผู้วิจัยพัฒนามาตรดังกล่าวร่วมกับคุณ
สิริพร ทรัพย์ะประภา ซึ่งเป็นนิสิตปริญญาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย และทำการวิจัยในตัวแปรความผูกใจมั่นในงานเช่นเดียวกัน ดังนั้น มาตรวัดความผูก
ใจมั่นในงานจึงได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิอีก 2 ท่าน ได้แก่
รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคัมภีร์ และและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เหวดี วัฒนโกศล ซึ่งเป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ของสิริพร ทรัพย์ะประภา

^{b,c} ผู้พิจารณาข้อคำถามทั้งหมดว่ามีลักษณะที่เป็นกลาง ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อ
หรือมีความเสี่ยงต่อผู้ตอบแบบสอบถาม และอนุมัติให้ใช้แบบสอบถามออนไลน์และแบบสอบถาม
แบบกระดาษ-ปากกาสามารถแทนกันได้

ภาคผนวก ข

ผลการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน
กลุ่มสถาบัน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

AF 02-12



The Ethics Review Committee for Research Involving Human Research Subjects,
Health Science Group, Chulalongkorn University
Institute Building 2, 4 Floor, Soi Chulalongkorn 62, Phyathai Rd., Bangkok 10330, Thailand,
Tel: 0-2218-8147 Fax: 0-2218-8147 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 156/2012

Certificate of Approval

Study Title No.099.1/55 : **WORKAHOLISM AND WORK ENGAGEMENT: MOTIVATIONAL ANTECEDENTS AND JOB BURNOUT CONSEQUENCE**

Principal Investigator : MS.JENIKA WANGSATHAPORN

Place of Proposed Study/Institution : Faculty of Psychology,
Chulalongkorn University

The Ethics Review Committee for Research Involving Human Research Subjects, Health Science Group, Chulalongkorn University, Thailand, has approved constituted in accordance with the International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice (ICH-GCP) and/or Code of Conduct in Animal Use of NRCT version 2000.

Signature: Prida Tasanapradit, M.D. Signature: Nuntaree Chaichanawongsaroj
(Associate Professor Prida Tasanapradit, M.D.) (Assistant Professor Dr. Nuntaree Chaichanawongsaroj)
Chairman Secretary

Date of Approval : 16 October 2012

Approval Expire date : 15 October 2013

The approval documents including

- 1) Research proposal
- 2) Patient/Participant Information Sheet
- 3) Researcher
- 4) Questionnaire



Protocol No. 099.1/55
Date of Approval 16 OCT 2012
Approval Expire Date 15 OCT 2013

The approved investigator must comply with the following conditions:

1. The research/project activities must end on the approval expired date of the Ethics Review Committee for Research Involving Human Research Subjects, Health Science Group, Chulalongkorn University (ECCU). In case the research/project is unable to complete within that date, the project extension can be applied one month prior to the ECCU approval expired date.
2. Strictly conduct the research/project activities as written in the proposal.
3. Using only the documents that bearing the ECCU's seal of approval with the subjects/volunteers (including subject information sheet, consent form, invitation letter for project/research participation (if available)).
4. Report to the ECCU for any serious adverse events within 5 working days
5. Report to the ECCU for any change of the research/project activities prior to conduct the activities.
6. Final report (AF 03-12) and abstract is required for a one year (or less) research/project and report within 30 days after the completion of the research/project. For thesis, abstract is required and report within 30 days after the completion of the research/project.
7. Annual progress report is needed for a two- year (or more) research/project and submit the progress report before the expire date of certificate. After the completion of the research/project processes as No. 6.

ภาคผนวก ค

ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่างขั้นพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ตาราง ค

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจ การติดงาน ความผูกใจมั่นในงาน และ ความเหนื่อยหน่ายในงานจำแนกตามเพศ อายุ และอายุงาน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	36	30
หญิง	84	70
อายุ		
20 - 25 ปี	27	22.50
26 - 30 ปี	51	42.50
31 - 35 ปี	28	23.35
36 - 40 ปี	7	5.85
41 - 45 ปี	3	2.50
46 - 50 ปี	3	2.50
51 - 55 ปี	1	0.80
$M = 29.57$ ปี, $SD = 6.19$, พิสัย = 22 ถึง 52 ปี		
อายุงาน		
1 ปี ถึง 5 ปี	90	75.00
5 ปี 1 เดือน ถึง 10 ปี	20	16.67
10 ปี 1 เดือน ถึง 15 ปี	4	3.33
15 ปี 1 เดือน ถึง 20 ปี	4	3.33
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	2	1.67
พิสัย = 1 ปี ถึง 27 ปี 9 เดือน		
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	120	100

ภาคผนวก ง
ผลการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ตาราง ง 1

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด การติตงานในชั้นสร้างมาตร องค์ประกอบด้านการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (external regulation) ($N = 120$)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล				t	p	CITC		ข้อที่ผ่าน การวิเคราะห์
		กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ						(N = 120)		
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ				7 ข้อ	6 ข้อ	
		M	SD	M	SD					
1	+	4.42	1.06	2.17	1.392	7.55***	.000	.62	.67	ผ่าน
2	+	4.87	0.82	3.23	1.331	6.01***	.000	.52	.59	ผ่าน
3	+	4.22	0.97	2.27	1.202	7.43***	.000	.62	.65	ผ่าน
4	+	4.40	1.14	2.80	1.472	5.30***	.000	.39	.45	ผ่าน
5	+	4.33	1.17	2.87	1.548	4.67***	.000	.29	-	-
6	+	4.62	0.98	2.67	1.422	7.05***	.000	.47	.37	ผ่าน
7	+	3.82	1.39	1.73	1.081	6.96***	.000	.48	.40	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก								.76	.77	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิกฤต = .179 (สองหาง)

ตาราง ง 2

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด การติตงานในชั้นสร้างมาตร องค์ประกอบด้านการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (introjected regulation) ($N = 120$)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล				t	p	CITC ($N = 120$)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง ($n = 48$)		กลุ่มต่ำ ($n = 35$)					
M	SD	M	SD						
1	+	5.17	0.69	3.63	1.14	7.08***	.000	.38	ผ่าน
2	+	5.10	0.75	3.34	0.91	9.39***	.000	.45	ผ่าน
3	+	4.38	0.96	2.57	1.20	7.62***	.000	.42	ผ่าน
4	+	4.67	0.98	2.60	1.06	9.18***	.000	.56	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านการควบคุมพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม								.67	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .179 (สองหาง)

ตาราง ง 3

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด การติตงานในชั้นสร้างมาตรฐานองค์ประกอบด้านการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (identified regulation) ($N = 120$)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล				t	p	CITC ($N = 120$)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง ($n = 33$)		กลุ่มต่ำ ($n = 36$)					
M	SD	M	SD	4 ข้อ					
1	+	5.33	0.692	3.61	0.766	9.76***	.000	.58	ผ่าน
2	+	4.88	0.893	2.53	0.941	10.62***	.000	.65	ผ่าน
3	+	5.00	0.791	2.97	0.878	10.05***	.000	.65	ผ่าน
4	+	4.79	0.893	2.50	0.941	10.34***	.000	.51	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านการควบคุมพฤติกรรมจากอัตลักษณ์								.78	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .179 (สองหาง)

ตาราง ง 4

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด การติตงานในชั้นสร้างมาตรฐาน องค์ประกอบด้านการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน (internal regulation) ($N = 120$)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล				t	p	CITC ($N = 120$)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง ($n = 36$)		กลุ่มต่ำ ($n = 38$)					
M	SD	M	SD	4 ข้อ					
1	+	5.06	0.791	2.79	0.935	11.23***	.000	.71	ผ่าน
2	+	4.78	0.929	2.32	0.809	12.17***	.000	.79	ผ่าน
3	+	4.81	0.749	2.47	0.862	12.44***	.000	.78	ผ่าน
4	+	5.22	0.76	3.34	0.708	11.02***	.000	.60	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน								.87	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิกฤต = .179 (สองหาง)

ภาคผนวก จ
ผลการตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานวัดพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง จ 1

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรฐานวัดการทำงานในขั้นสร้างมาตรฐานองค์ประกอบด้านการทำงานมากเกินไป (*working excessively*) ($N = 120$)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล				t	p	CITC (N = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง (n = 33)		กลุ่มต่ำ (n = 34)					
M	SD	M	SD						
1	+	4.85	0.82	2.70	0.95	9.94***	.000	.55	ผ่าน
2	+	3.76	1.26	1.67	0.89	<u>7.90</u> ***	.000	.47	ผ่าน
3	+	3.94	1.41	1.39	1.00	8.50***	.000	.46	ผ่าน
4	+	4.74	1.08	1.73	1.01	11.76***	.000	.66	ผ่าน
5	+	4.91	1.00	3.33	0.92	6.72***	.000	.35	ผ่าน
6	+	4.18	1.14	2.15	1.06	7.51***	.000	.52	ผ่าน
7	+	4.71	1.00	2.79	1.11	7.43***	.000	.45	ผ่าน
8	+	4.41	1.23	1.88	0.89	<u>9.65</u> ***	.000	.60	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านการทำงานมากเกินไป								.80	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรฐานวัดการทำงาน (ทั้งฉบับ 16 ข้อ)								.86	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .179 (สองหาง)

ตาราง ๑ 2

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด การติดงานในขั้นสร้างมาตร องค์ประกอบด้านการทำงานอย่างหมกมุ่น (working compulsively) ($N = 120$)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล				t	p	CITC ($N = 120$)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง ($n = 51$)		กลุ่มต่ำ ($n = 27$)					
M	SD	M	SD	8 ข้อ					
1	+	3.98	1.30	1.93	1.17	6.85***	.000	.44	ผ่าน
2	+	4.29	1.17	3.11	1.19	4.22***	.000	.39	ผ่าน
3	+	3.86	1.54	1.93	1.11	6.40***	.000	.30	ผ่าน
4	+	3.41	1.31	1.63	1.04	6.10***	.000	.48	ผ่าน
5	+	3.94	1.10	2.30	1.23	6.01***	.000	.44	ผ่าน
6	+	4.41	0.94	2.52	1.01	8.23***	.000	.55	ผ่าน
7	+	3.35	1.69	2.37	0.93	3.31**	.01	.42	ผ่าน
8	+	2.18	1.66	0.78	0.80	5.02***	.000	.35	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านการทำงานอย่างหมกมุ่น								.73	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดการติดงาน (ทั้งฉบับ 16 ข้อ)								.86	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .179 (สองหาง)

ภาคผนวก จ
ผลการตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน

ตาราง จ 1

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงานในขั้นพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้านการมีพลังในการทำงาน (N=120)

ข้อ ที่	ทิศ ทาง	การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p	CITC ครั้งที่ 1	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ CITC	ข้อที่ คัดเลือก (5 ข้อ)
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ						
		M	SD	M	SD					
1	+	5.47	0.57	2.59	0.76	17.21**	.000	0.80	ผ่าน	-
2	+	5.25	0.62	2.78	0.75	17.86**	.000	0.83	ผ่าน	✓
3	+	5.22	0.79	1.91	1.03	12.42**	.000	0.79	ผ่าน	-
4	+	5.38	0.61	2.84	1.25	15.18**	.000	0.81	ผ่าน	-
5	-	4.97	0.97	2.69	0.90	8.14***	.000	0.62	ผ่าน	-
6	-	5.13	0.79	2.78	0.83	9.63***	.000	0.62	ผ่าน	-
7	+	4.69	0.86	2.25	0.72	11.75**	.000	0.73	ผ่าน	-
8	+	4.63	0.94	2.69	1.26	10.51**	.000	0.72	ผ่าน	-
9	+	5.50	0.51	2.03	1.03	11.16**	.000	0.70	ผ่าน	-
10	+	5.25	0.76	3.00	0.98	10.23**	.000	0.73	ผ่าน	✓
11	+	5.25	0.62	3.75	0.95	13.29**	.000	0.76	ผ่าน	✓
12	-	5.41	0.67	2.91	0.73	8.08***	.000	0.49	ผ่าน	-
13	+	5.19	1.06	2.56	0.91	8.45***	.000	0.70	ผ่าน	-
14	+	5.34	0.65	2.94	1.01	10.58**	.000	0.63	ผ่าน	-
15	+	5.34	0.70	2.84	1.17	13.33**	.000	0.76	ผ่าน	✓

ตาราง จ 1 (ต่อ)

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงานในขั้นพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้านการมีพลังในการทำงาน (N=120)

ข้อ ที่	ทิศ ทาง	การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p	CITC ครั้งที่ 1	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ CITC	ข้อที่ คัดเลือก (5 ข้อ)
		กลุ่มสูง (n = 32)		กลุ่มต่ำ (n = 32)						
		M	SD	M	SD					
16	+	5.28	0.58	2.75	0.92	14.35**	.000	0.65	ผ่าน	-
17	+	4.91	0.82	3.06	0.95	11.48**	.000	0.67	ผ่าน	-
18	+	4.91	1.06	3.03	0.90	8.72***	.000	0.60	ผ่าน	-
19	+	5.25	0.67	2.47	0.88	11.20**	.000	0.77	ผ่าน	✓
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านการมีพลังในการทำงาน										.895
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน (ทั้งฉบับ 15 ข้อ)										.955

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .179 (สองหาง)

ตาราง ข 2

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด ความผูกใจมั่นในงานในขั้นพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้านความรู้สึกรุ่มเทในการทำงาน (N=120)

ข้อ ที่	ทิศ ทาง	การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p	CITC ครั้งที่ 1	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ CITC	ข้อที่ คัดเลือก (5 ข้อ)
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ						
		M	SD	M	SD					
1	+	5.35	0.66	2.71	1.01	12.23**	.000	0.75	ผ่าน	-
2	+	5.39	0.76	3.03	0.84	12.15**	.000	0.76	ผ่าน	-
3	+	5.39	0.67	1.90	0.83	12.64**	.000	0.78	ผ่าน	✓
4	+	5.35	0.61	2.94	0.93	12.51**	.000	0.80	ผ่าน	✓
5	+	5.03	0.98	2.84	1.07	7.18***	.000	0.64	ผ่าน	-
6	+	5.00	0.82	2.13	0.96	14.80**	.000	0.80	ผ่าน	-
7	+	4.84	0.86	2.78	0.92	10.87**	.000	0.76	ผ่าน	-
8	+	5.16	0.58	2.90	1.33	13.61**	.000	0.84	ผ่าน	-
9	+	5.39	0.50	2.16	1.07	16.88**	.000	0.86	ผ่าน	✓
10	+	5.03	0.75	4.10	1.37	9.98***	.000	0.73	ผ่าน	-
11	+	5.39	0.76	2.48	1.06	11.37**	.000	0.72	ผ่าน	✓
12	-	5.90	0.30	2.68	1.08	7.15***	.000	0.39	ผ่าน	-
13	+	5.32	1.01	2.71	0.97	9.40***	.000	0.69	ผ่าน	✓
14	+	5.16	0.82	2.42	0.96	11.12**	.000	0.68	ผ่าน	-
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านความรู้สึกรุ่มเทในการทำงาน										.892
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน (ทั้งฉบับ 15 ข้อ)										.955

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .179 (สองหาง)

ตาราง ข 3

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดความ
 ผู้ใจมั่นในงานในขั้นพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (N=120)

ข้อ ที่	ทิศ ทาง	การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						CITC ครั้งที่ 1	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ CITC	ข้อที่ คัดเลือก (5 ข้อ)
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	p			
		M	SD	M	SD					
1	+	5.47	0.72	3.25	0.98	10.31***	.000	0.66	ผ่าน	-
2	+	5.53	0.67	2.88	0.79	13.35***	.000	0.73	ผ่าน	-
3	+	5.00	0.88	2.53	0.72	10.15***	.000	0.65	ผ่าน	-
4	+	4.72	1.02	3.06	1.08	8.92***	.000	0.65	ผ่าน	-
5	-	4.66	1.26	2.81	0.69	5.97***	.000	0.41	ผ่าน	-
6	-	4.13	1.50	2.22	0.97	3.83***	.000	0.33	ผ่าน	-
7	+	5.09	0.89	2.84	0.92	12.65***	.000	0.74	ผ่าน	✓
8	+	5.25	0.84	2.81	0.64	10.80***	.000	0.66	ผ่าน	-
9	+	5.56	0.56	2.72	1.02	11.64***	.000	0.74	ผ่าน	✓
10	+	5.06	0.95	2.22	1.01	11.63***	.000	0.68	ผ่าน	-
11	+	5.28	0.68	2.91	1.00	14.35***	.000	0.78	ผ่าน	✓
12	+	4.47	1.44	2.34	0.75	7.33***	.000	0.51	ผ่าน	-
13	+	4.50	1.32	3.41	1.13	8.05***	.000	0.58	ผ่าน	-
14	+	4.84	0.99	3.09	0.78	9.21***	.000	0.62	ผ่าน	✓
15	-	4.91	0.96	2.31	0.64	5.71***	.000	0.44	ผ่าน	-
16	+	5.44	0.56	2.50	1.05	20.64***	.000	0.80	ผ่าน	✓
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน										.874
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความผู้ใจมั่นในงาน (ทั้งฉบับ 15 ข้อ)										.955

หมายเหตุ *** $p < .001$, หนึ่งหาง., ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน,

ค่า $r_{(118,.05)}$ วิฤต = .179 (สองหาง)

ภาคผนวก ข
ผลการตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน

ตาราง ข 1

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงานในขั้นสร้างมาตร องค์ประกอบด้านความรู้สึกอ่อนล้า (exhaustion) (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ				t	p	CITC (N = 120) 5 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง (n = 38)		กลุ่มต่ำ (n = 34)					
		M	SD	M	SD				
1	+	3.45	1.08	1.09	0.62	11.48***	.000	.75	ผ่าน
2	+	4.08	1.24	1.35	0.85	10.99***	.000	.71	ผ่าน
3	+	4.63	1.20	1.24	0.74	14.65***	.000	.77	ผ่าน
4	+	3.84	1.22	1.09	0.62	12.25***	.000	.79	ผ่าน
5	+	4.13	1.04	1.35	0.69	13.44***	.000	.85	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านความรู้สึกอ่อนล้า								.91	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน (ทั้งฉบับ 10 ข้อ)								.93	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .179 (สองหาง)

ตาราง ข 2

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด
ความเหนื่อยหน่ายในงานในชั้นสร้างมาตร องค์ประกอบด้านการเพิกเฉย (cynicism) (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล				t	p	CITC (N = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง (n = 34)		กลุ่มต่ำ (n = 35)					
M	SD	M	SD	5 ข้อ					
1	+	3.59	1.21	0.71	0.57	12.56***	.000	.77	ผ่าน
2	+	3.38	1.02	0.97	0.75	11.21***	.000	.75	ผ่าน
3	+	4.03	1.00	1.14	0.85	12.97***	.000	.70	ผ่าน
4	+	3.76	1.08	0.74	0.74	13.56***	.000	.76	ผ่าน
5	+	2.85	1.37	0.43	0.56	9.56***	.000	.64	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านการเพิกเฉย								.89	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน (ทั้งฉบับ 10 ข้อ)								.93	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิกฤต = .179 (สองหาง)

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามที่จะใช้ในการวิจัยเพื่อเสนอในวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การติดงาน (Workaholism) และความผูกใจมั่นในงาน (Work engagement) โดยศึกษาสาเหตุเชิงแรงจูงใจ และผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน (Job burnout)”

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการติดงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกใจมั่นในงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงาน โดยทั่วไปของพนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานปัจจุบันตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป โดยผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม **คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด** โดยคำตอบที่ดีที่สุดคือคำตอบที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ใช้เวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

หากท่านมีข้อสงสัยประการใด โปรดติดต่อผู้วิจัยโดยตรง 📞 089-0814009 หรือ

✉ jenika.wangsathaporn@gmail.com

เจณิกา วังสถาพร

นิสิตปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ลงใน หรือ “เติมข้อความ” ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ : ชาย หญิง
2. อายุ : _____ ปี
3. สถานภาพ : โสด สมรส อื่นๆ (หย่า, หม้าย, แยกกันอยู่, อยู่ด้วยกันโดยไม่สมรส)
4. ระดับการศึกษาสูงสุด : มัธยมศึกษาปีที่ 3 มัธยมศึกษาปีที่ 6, ปวช. หรือเทียบเท่า
 อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่นๆ โปรดระบุ _____
5. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน : _____ ปี _____ เดือน
6. ตำแหน่งงาน : พนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน)
 ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ) ผู้บริหารระดับสูง (กรรมการบริหาร)
 อื่นๆ โปรดระบุ _____
7. แผนก : การผลิต การตลาด ลูกค้าสัมพันธ์
 การบัญชี การเงิน ทรัพยากรบุคคล
 กฎหมาย ธุรกิจ-จัดซื้อ วิจัยและพัฒนา
 ตรวจสอบภายในองค์กร อื่นๆ โปรดระบุ _____
9. องค์กรปัจจุบันอยู่ในอุตสาหกรรม : การเงิน/การธนาคาร เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร
 อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง การโรงแรมและการท่องเที่ยว ยานยนต์
 ขนส่งและโลจิสติกส์ สินค้าอุปโภค-บริโภค ค้าปลีก/ห้างสรรพสินค้า
 ยาและเวชภัณฑ์ ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ สื่อและสิ่งพิมพ์
 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ให้คำปรึกษา (Consulting Firm)
 ตรวจสอบบัญชี/ ภาษี/ กฎหมาย/ อื่นๆ (Audit Firm) อื่นๆ โปรดระบุ _____

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาอ่านและพิจารณาว่า จากเหตุผลต่อไปนี้ทำให้ ฉัน "ทุ่มเทตั้งใจทำงาน" ในระดับใด แต่ละข้อโดยละเอียดก่อนทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด และโปรดทำให้ครบทุกข้อ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

0	หมายถึง	เหตุผลดังกล่าว <u>ไม่มี</u> ส่วนให้ฉัน "ทุ่มเทตั้งใจทำงาน" <u>เลย</u>
1	หมายถึง	เหตุผลดังกล่าว มีส่วนให้ฉัน "ทุ่มเทตั้งใจทำงาน" <u>น้อย</u>
2	หมายถึง	เหตุผลดังกล่าว มีส่วนให้ฉัน "ทุ่มเทตั้งใจทำงาน" <u>ค่อนข้างน้อย</u>
3	หมายถึง	เหตุผลดังกล่าว มีส่วนให้ฉัน "ทุ่มเทตั้งใจทำงาน" <u>ปานกลาง</u>
4	หมายถึง	เหตุผลดังกล่าว มีส่วนให้ฉัน "ทุ่มเทตั้งใจทำงาน" <u>ค่อนข้างมาก</u>
5	หมายถึง	เหตุผลดังกล่าว มีส่วนให้ฉัน "ทุ่มเทตั้งใจทำงาน" <u>มาก</u>
6	หมายถึง	เหตุผลดังกล่าว มีส่วนให้ฉัน "ทุ่มเทตั้งใจทำงาน" <u>มากที่สุด</u>

จากเหตุผลต่อไปนี้ทำให้ฉัน "ทุ่มเทตั้งใจทำงาน" ในระดับใด	ไม่เลย	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้อื่นมองว่าดี...	0	1	2	3	4	5	6
2. เพื่อพิสูจน์ว่าฉันมี...	0	1	2	3	4	5	6
3. เพราะ ฉันคิดว่า...	0	1	2	3	4	5	6
4. เพราะ ฉันสนุก...	0	1	2	3	4	5	6
.							
.							
.							
19. เพราะ ถ้าฉันไม่...	0	1	2	3	4	5	6

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการการติดงาน

คำชี้แจง กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดก่อนทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ **ตรง** **กับตัวท่านมากที่สุด** และโปรดทำให้ครบทุกข้อ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

0	หมายถึง	ไม่เคย เกิดขึ้นเลย
1	หมายถึง	เกิดขึ้น บ้าง <u>นาน ๆ ครั้ง</u> (2 - 3 ครั้งในรอบ 1 ปีหรือน้อยกว่า)
2	หมายถึง	เกิดขึ้น บางครั้ง (1 ครั้งต่อเดือนหรือน้อยกว่า)
3	หมายถึง	เกิดขึ้น ค่อนข้างบ่อย (2 - 3 ครั้งต่อเดือน)
4	หมายถึง	เกิดขึ้น บ่อย (1 ครั้งต่อสัปดาห์)
5	หมายถึง	เกิดขึ้น บ่อยมาก (2 - 3 ครั้งต่อสัปดาห์)
6	หมายถึง	เกิดขึ้น เป็นประจำทุกวัน

ข้อความ	ระดับความถี่						
	ไม่เคยเลย	นาน ๆ ครั้ง (2-3 ครั้งในรอบ 1 ปีหรือน้อยกว่า)	บางครั้ง (1 ครั้งต่อเดือนหรือน้อยกว่า)	ค่อนข้างบ่อย (2-3 ครั้งต่อเดือน)	บ่อย (1 ครั้งต่อสัปดาห์)	บ่อยมาก (2-3 ครั้งต่อสัปดาห์)	เป็นประจำทุกวัน
1. ฉันมักจะขยัน...	0	1	2	3	4	5	6
2. ฉันดูรีบร้อน...	0	1	2	3	4	5	6
3. ฉันคิดเสมอว่า...	0	1	2	3	4	5	6
4. นอกจากเวลาทำงาน...	0	1	2	3	4	5	6
.							
.							
.							
16. ฉันยุ่งอยู่กับ...	0	1	2	3	4	5	6

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความถี่ใจมั่นในงาน

คำชี้แจง กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดก่อนทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด และโปรดทำให้ครบทุกข้อ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

0 หมายถึง	ไม่เคยเกิดขึ้นเลย
1 หมายถึง	เกิดขึ้นบ้าง นาน ๆ ครั้ง (2 - 3 ครั้งในรอบ 1 ปีหรือน้อยกว่า)
2 หมายถึง	เกิดขึ้น บางครั้ง (1 ครั้งต่อเดือนหรือน้อยกว่า)
3 หมายถึง	เกิดขึ้น ค่อนข้างบ่อย (2 - 3 ครั้งต่อเดือน)
4 หมายถึง	เกิดขึ้น บ่อย (1 ครั้งต่อสัปดาห์)
5 หมายถึง	เกิดขึ้น บ่อยมาก (2 - 3 ครั้งต่อสัปดาห์)
6 หมายถึง	เกิดขึ้น เป็นประจำทุกวัน

ข้อความ	ไม่เคยเลย	นาน ๆ ครั้ง (2-3 ครั้งในรอบ 1 ปีหรือน้อยกว่า)	บางครั้ง (1 ครั้งต่อเดือนหรือน้อยกว่า)	ค่อนข้างบ่อย (2-3 ครั้งต่อเดือน)	บ่อย (1 ครั้งต่อสัปดาห์)	บ่อยมาก (2-3 ครั้งต่อสัปดาห์)	เป็นประจำทุกวัน
1. ขณะที่ยืน...	0	1	2	3	4	5	6
2. ฉันทสามารถ...	0	1	2	3	4	5	6
3. เมื่อต้องเผชิญ...	0	1	2	3	4	5	6
.							
.							
.							
15. ฉันทำงานเพลิน...	0	1	2	3	4	5	6

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน

คำชี้แจง กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดก่อนทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด และโปรดทำให้ครบทุกข้อ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 0 | หมายถึง | ไม่เคย เกิดขึ้นเลย |
| 1 | หมายถึง | เกิดขึ้นบ้าง <u>นาน ๆ ครั้ง</u> (2 - 3 ครั้งในรอบ 1 ปีหรือน้อยกว่า) |
| 2 | หมายถึง | เกิดขึ้น <u>บางครั้ง</u> (1 ครั้งต่อเดือนหรือน้อยกว่า) |
| 3 | หมายถึง | เกิดขึ้น <u>ค่อนข้างบ่อย</u> (2 - 3 ครั้งต่อเดือน) |
| 4 | หมายถึง | เกิดขึ้น <u>บ่อย</u> (1 ครั้งต่อสัปดาห์) |
| 5 | หมายถึง | เกิดขึ้น <u>บ่อยมาก</u> (2 - 3 ครั้งต่อสัปดาห์) |
| 6 | หมายถึง | เกิดขึ้น <u>เป็นประจำทุกวัน</u> |

ข้อความ	ไม่เคย เลย	นาน ๆ ครั้ง (2-3 ครั้งใน รอบ 1 ปีหรือ น้อย กว่า)	บาง ครั้ง (1 ครั้ง ต่อเดือน หรือ น้อย กว่า)	ค่อนข้าง บาง บ่อย (2-3 ครั้ง ต่อ เดือน)	บ่อย (1 ครั้ง ต่อ สัปดาห์)	บ่อย มาก (2-3 ครั้งต่อ สัปดาห์)	เป็น ประจำ จ้ (ทุก วัน)
1. ฉันรู้สึกหมดอารมณ์...	0	1	2	3	4	5	6
2. ฉันรู้สึกหมดเรี่ยวแรง...	0	1	2	3	4	5	6
3. ฉันรู้สึกเหนื่อย...	0	1	2	3	4	5	6
.							
.							
.							
10. ฉันรู้สึกเย็นชา...	0	1	2	3	4	5	6

😊😊😊 ขอขอบคุณที่ท่านตั้งใจทำแบบสอบถามชุดนี้ 😊😊😊

ภาคผนวก ฅ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL

TI EXTER

DA NI=11 NO=650 MA=CM

RA FI='C:\Users\Administrator\Desktop\650\Mean650.psf'

MO NX=4 NY=7 NK=4 NE=3 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY

LE

WH WENG JBO

LK

EXTER INTRO IDEN INTRIN

FR LY(1,1) LY(2,1)

FR LY(3,2) LY(4,2) LY(5,2)

FR LY(6,3) LY(7,3)

FI TD(1,1)

VA .101 TD(1.1)

VA .899 LX(1,1)

FI TD(2,2)

VA .161 TD(2,2)

VA .839 LX(2,2)

FI TD(3,3)

VA .099 TD(3,3)

VA .901 LX(3,3)

FI TD(4,4)

VA .068 TD(4,4)

VA .932 LX(4,4)

FR BE(3,1) BE(3,2)

FR GA(1,1) GA(1,2) GA(1,3) GA(1,4) GA(2,1) GA(2,2) GA(2,3) GA(2,4)

FR TE(6,1) TE(6,4) TE(3,2) TE(3,1) TH(2,3) TE(5,2) TE(5,1) TH(3,4) TE(5,3)

FR TH(4,4) TH(2,4) TH(1,4) TE(7,1) TE(4,3) TE(7,3) TE(4,2) TH(3,5) TH(3,1)

FR TE(6,3) TE(4,1) TE(5,4) TH(2,5) TH(3,3)

FI TH(3,1) TH(1,4) TH(3,4) TH(4,4) TH(3,5)

VA 0.00 TH(3,1)

VA 0.00 TH(1,4)

VA 0.00 TH(3,4)

VA 0.00 TH(4,4)

VA 0.00 TH(3,5)

PD

OU SS SC SE TV RS EF MI ND=3 FS

TI EXTER

Number of Input Variables 11

Number of Y - Variables 7

Number of X - Variables 4

Number of ETA - Variables 3

Number of KSI - Variables 4

Number of Observations 650

TI EXTER

Covariance Matrix

	WE	WC	VI	DE	AB	EX
WE	0.919					
WC	0.639	0.834				
VI	0.511	0.563	1.045			
DE	0.497	0.516	0.883	1.398		
AB	0.512	0.556	0.795	1.012	1.221	

EX	0.259	0.063	-0.122	-0.286	-0.268	1.577
CY	0.111	-0.001	-0.240	-0.518	-0.374	1.077
EXTER	0.210	0.225	0.175	0.293	0.241	-0.060
INTRO	0.313	0.307	0.389	0.464	0.377	-0.049
IDEN	0.344	0.349	0.474	0.642	0.558	-0.254
INTRIN	0.253	0.254	0.505	0.748	0.621	-0.337

Covariance Matrix

	CY	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
CY	1.509				
EXTER	-0.110	0.898			
INTRO	-0.146	0.505	0.816		
IDEN	-0.321	0.423	0.571	0.873	
INTRIN	-0.440	0.313	0.487	0.710	1.069

TI EXTER

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	WH	WENG	JBO
WE	0	0	0
WC	1	0	0
VI	0	0	0
DE	0	2	0
AB	0	3	0
EX	0	0	0
CY	0	0	4

BETA

	WH	WENG	JBO
WH	0	0	0
WENG	0	0	0
JBO	5	6	0

GAMMA

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
WH	7	8	9	10
WENG	11	12	13	14
JBO	0	0	0	0

PHI

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
EXTER	15			
INTRO	16	17		
IDEN	18	19	20	
INTRIN	21	22	23	24

PSI

	WH	WENG	JBO
	25	26	27

THETA-EPS

	WE	WC	VI	DE	AB	EX
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
WE	28					
WC	0	29				
VI	30	31	32			
DE	33	34	35	36		
AB	37	38	39	40	41	
EX	42	0	43	44	0	45
CY	46	0	47	0	0	0

THETA-EPS

CY

CY 48

THETA-DELTA-EPS

	WE	WC	VI	DE	AB	EX
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
EXTER	0	0	0	0	0	0
INTRO	0	0	49	50	51	0
IDEN	0	0	52	0	0	0
INTRIN	0	0	0	0	0	0

THETA-DELTA-EPS

CY

EXTER 0
 INTRO 0
 IDEN 0
 INTRIN 0

TI EXTER

Number of Iterations = 37

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	WH	WENG	JBO
WE	0.779	--	--
WC	0.798	--	--
	(0.056)		
	14.300		
VI	--	0.615	--
DE	--	0.912	--
	(0.051)		
	17.983		
AB	--	0.762	--
	(0.045)		
	16.822		
EX	--	--	0.965
CY	--	--	1.127
		(0.090)	
		12.451	

LAMBDA-X

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
EXTER	0.899	--	--	--
INTRO	--	0.839	--	--

IDEN	--	--	0.901	--
INTRIN	--	--	--	0.932

BETA

	WH	WENG	JBO
WH	--	--	--
WENG	--	--	--
JBO	0.174 (0.051)	-0.523 (0.069)	--
	3.428	-7.587	

GAMMA

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
WH	-0.046 (0.065)	0.242 (0.118)	0.494 (0.127)	-0.180 (0.073)
	-0.711	2.053	3.888	-2.458
WENG	0.146 (0.102)	-0.595 (0.241)	0.839 (0.192)	0.421 (0.083)
	1.424	-2.465	4.358	5.048
JBO	--	--	--	--

Covariance Matrix of ETA and KSI

	WH	WENG	JBO	EXTER	INTRO	IDEN
WH	1.000					
WENG	0.319	1.000				
JBO	0.008	-0.467	1.000			

EXTER	0.309	0.340	-0.124	0.986		
INTRO	0.457	0.439	-0.150	0.673	0.934	
IDEN	0.478	0.782	-0.326	0.525	0.757	0.955
INTRIN	0.344	0.878	-0.399	0.373	0.622	0.846

Covariance Matrix of ETA and KSI

INTRIN

INTRIN 1.152

PHI

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
--	-------	-------	------	--------

EXTER 0.986

(0.062)

15.987

INTRO 0.673 0.934

(0.051) (0.064)

13.095 14.534

IDEN 0.525 0.757 0.955

(0.048) (0.053) (0.060)

11.037 14.295 15.976

INTRIN 0.373 0.622 0.846 1.152

(0.048) (0.053) (0.056) (0.068)

7.745 11.760 15.082 16.868

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	WH	WENG	JBO
--	----	------	-----

0.730	0.186	0.754
(0.074)	(0.103)	(0.083)
9.848	1.806	9.107

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

WH	WENG	JBO
-----	-----	-----
0.270	0.814	0.246

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

WH	WENG	JBO
-----	-----	-----
0.270	0.814	0.173

Reduced Form

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
	-----	-----	-----	-----
WH	-0.046	0.242	0.494	-0.180
	(0.065)	(0.118)	(0.127)	(0.073)
	-0.711	2.053	3.888	-2.458
WENG	0.146	-0.595	0.839	0.421
	(0.102)	(0.241)	(0.192)	(0.083)
	1.424	-2.465	4.358	5.048
JBO	-0.084	0.353	-0.353	-0.251
	(0.052)	(0.122)	(0.101)	(0.048)
	-1.624	2.888	-3.484	-5.198

THETA-EPS

	WE	WC	VI	DE	AB	EX
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
WE	0.290					
	(0.041)					
	6.992					
WC	--	0.190				
		(0.041)				
		4.595				
VI	0.344	0.403	0.660			
	(0.036)	(0.036)	(0.056)			
	9.599	11.242	11.867			
DE	0.258	0.276	0.314	0.551		
	(0.037)	(0.036)	(0.058)	(0.075)		
	6.997	7.620	5.400	7.306		
AB	0.295	0.346	0.317	0.308	0.637	
	(0.036)	(0.036)	(0.052)	(0.063)	(0.062)	
	8.216	9.632	6.074	4.871	10.279	
EX	0.207	--	0.108	0.097	--	0.659
	(0.034)		(0.033)	(0.025)		(0.077)
	6.174		3.264	3.841		8.554
CY	0.109	--	0.098	--	--	--
	(0.032)		(0.031)			
	3.393		3.152			

THETA-EPS

CY

CY 0.240

(0.093)

2.584

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

WE	WC	VI	DE	AB	EX
0.677	0.770	0.364	0.601	0.477	0.586

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

CY
0.841

THETA-DELTA-EPS

	WE	WC	VI	DE	AB	EX
EXTER	--	--	--	--	--	--
INTRO	--	--	0.164	0.118	0.082	--
		(0.036)	(0.044)	(0.038)		
		4.630	2.672	2.143		
IDEN	--	--	0.039	--	--	--
		(0.016)				
		2.425				
INTRIN	--	--	--	--	--	--

THETA-DELTA-EPS

	CY
EXTER	--
INTRO	--

IDEN --

INTRIN --

THETA-DELTA

EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
-----	-----	-----	-----
0.101	0.161	0.099	0.068

Squared Multiple Correlations for X - Variables

EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
-----	-----	-----	-----
0.888	0.803	0.887	0.936

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 14

Minimum Fit Function Chi-Square = 19.860 (P = 0.135)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 19.835 (P = 0.135)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 5.835

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 21.775)

Minimum Fit Function Value = 0.0306

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.00899

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0336)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0253

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0490)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.958

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.191

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.182 ; 0.215)

ECVI for Saturated Model = 0.203

ECVI for Independence Model = 10.223

Chi-Square for Independence Model with 55 Degrees of Freedom = 6612.877

Independence AIC = 6634.877

Model AIC = 123.835

Saturated AIC = 132.000

Independence CAIC = 6695.124

Model CAIC = 408.637

Saturated CAIC = 493.480

Normed Fit Index (NFI) = 0.997

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.996

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.254

Comparative Fit Index (CFI) = 0.999

Incremental Fit Index (IFI) = 0.999

Relative Fit Index (RFI) = 0.988

Critical N (CN) = 953.369

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0217

Standardized RMR = 0.0181

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.994

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.974

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.211

TI EXTER

Fitted Covariance Matrix

WE WC VI DE AB EX

WE	0.898					
WC	0.622	0.827				
VI	0.497	0.559	1.039			
DE	0.484	0.508	0.875	1.383		
AB	0.484	0.540	0.786	1.003	1.219	
EX	0.213	0.006	-0.169	-0.314	-0.344	1.591
CY	0.115	0.007	-0.226	-0.480	-0.401	1.088
EXTER	0.217	0.222	0.188	0.279	0.233	-0.108
INTRO	0.299	0.306	0.391	0.454	0.363	-0.122
IDEN	0.336	0.344	0.472	0.643	0.537	-0.283
INTRIN	0.250	0.256	0.503	0.746	0.624	-0.359

Fitted Covariance Matrix

	CY	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
CY	1.509				
EXTER	-0.126	0.898			
INTRO	-0.142	0.508	0.819		
IDEN	-0.331	0.425	0.572	0.874	
INTRIN	-0.419	0.313	0.487	0.710	1.069

Fitted Residuals

	WE	WC	VI	DE	AB	EX
WE	0.022					
WC	0.017	0.007				
VI	0.014	0.004	0.006			
DE	0.012	0.007	0.008	0.015		
AB	0.027	0.016	0.009	0.009	0.002	

EX	0.047	0.057	0.048	0.028	0.076	-0.014
CY	-0.004	-0.008	-0.014	-0.038	0.028	-0.010
EXTER	-0.007	0.003	-0.013	0.014	0.007	0.047
INTRO	0.015	0.001	-0.002	0.010	0.014	0.073
IDEN	0.008	0.005	0.001	0.000	0.020	0.030
INTRIN	0.004	-0.002	0.001	0.002	-0.003	0.023

Fitted Residuals

	CY	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
CY	0.000				
EXTER	0.016	0.000			
INTRO	-0.004	-0.003	-0.003		
IDEN	0.009	-0.002	-0.002	-0.001	
INTRIN	-0.021	0.000	0.000	0.000	0.000

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.038

Median Fitted Residual = 0.005

Largest Fitted Residual = 0.076

Stemleaf Plot

- 2|81

- 0|44308744333222210000000

0|1112234456777889990244455667

2|0237880

4|7787

6|36

Standardized Residuals

	WE	WC	VI	DE	AB	EX
WE	2.660					
WC	2.496	1.401				
VI	1.966	0.712	2.334			
DE	1.230	1.065	1.999	2.830		
AB	2.576	2.055	2.702	2.316	0.871	
EX	2.298	2.156	2.430	1.499	2.629	-1.461
CY	-0.408	-0.718	-1.719	-3.200	1.194	-1.350
EXTER	-0.385	0.226	-0.571	1.230	0.371	1.204
INTRO	1.459	0.159	-0.242	1.595	1.463	2.626
IDEN	1.099	1.016	0.265	-0.082	2.151	1.256
INTRIN	0.270	-0.169	0.263	0.407	-0.371	1.013

Standardized Residuals

	CY	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
CY	-0.038				
EXTER	0.452	--			
INTRO	-0.226	-0.497	-0.637		
IDEN	0.562	-1.035	-0.794	-0.933	
INTRIN	-1.473	--	-0.143	1.053	--

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -3.200

Median Standardized Residual = 0.637

Largest Standardized Residual = 2.830

Stemleaf Plot

```

- 3|2
- 2|
- 1|75540
- 0|987665444222110000
  0|22333445679
  1|001112222345556
  2|0012233345666778
    
```

Largest Negative Standardized Residuals

Residual for CY and DE -3.200

Largest Positive Standardized Residuals

Residual for WE and WE 2.660

Residual for DE and DE 2.830

Residual for AB and WE 2.576

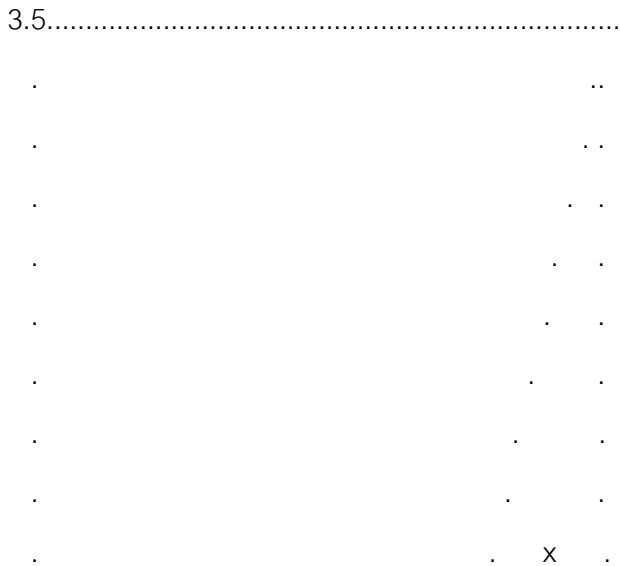
Residual for AB and VI 2.702

Residual for EX and AB 2.629

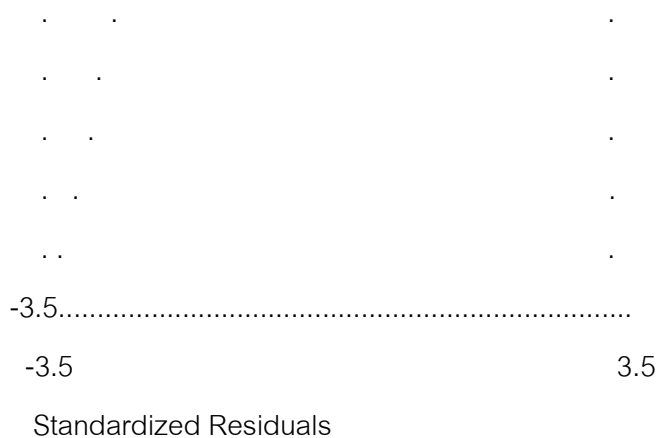
Residual for INTRO and EX 2.626

TI EXTER

Qplot of Standardized Residuals



.
. X .
. X .
. X .
. XX .
N XX .
o X* .
r X* .
m X * .
a X .
l *XX .
. ** .
Q XX .
u XX X .
a *XX .
n X X* .
t *X .
i X* .
l X* .
e XXX .
s XX .
. X X .
. X .
.X .
.X .
.
. X
.
.



TI EXTER

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	WH	WENG	JBO
WE	--	0.016	0.016
WC	--	0.035	0.793
VI	1.075	--	1.075
DE	2.045	--	4.579
AB	5.642	--	4.869
EX	3.317	3.317	--
CY	3.317	3.317	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	WH	WENG	JBO
WE	--	-0.006	0.011
WC	--	0.009	-0.066
VI	-0.153	--	-0.876
DE	-0.137	--	-0.094
AB	0.196	--	0.081

EX	0.068	0.204	--
CY	-0.079	-0.238	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	WH	WENG	JBO
	-----	-----	-----
WE	--	-0.006	0.011
WC	--	0.009	-0.066
VI	-0.153	--	-0.876
DE	-0.137	--	-0.094
AB	0.196	--	0.081
EX	0.068	0.204	--
CY	-0.079	-0.238	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	WH	WENG	JBO
	-----	-----	-----
WE	--	-0.006	0.012
WC	--	0.010	-0.073
VI	-0.150	--	-0.860
DE	-0.117	--	-0.080
AB	0.178	--	0.073
EX	0.054	0.162	--
CY	-0.065	-0.194	--

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

Modification Indices for BETA

	WH	WENG	JBO
--	----	------	-----

	-----	-----	-----
WH	--	1.622	1.622
WENG	1.622	--	1.622
JBO	--	--	--

Expected Change for BETA

	WH	WENG	JBO
	-----	-----	-----
WH	--	1.586	-0.192
WENG	0.405	--	2.322
JBO	--	--	--

Standardized Expected Change for BETA

	WH	WENG	JBO
	-----	-----	-----
WH	--	1.586	-0.192
WENG	0.405	--	2.322
JBO	--	--	--

Modification Indices for GAMMA

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
	-----	-----	-----	-----
WH	--	--	--	--
WENG	--	--	--	--
JBO	1.090	1.568	1.593	0.903

Expected Change for GAMMA

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
	-----	-----	-----	-----

WH	--	--	--	--
WENG	--	--	--	--
JBO	0.049	0.113	0.181	-0.159

Standardized Expected Change for GAMMA

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
WH	--	--	--	--
WENG	--	--	--	--
JBO	0.048	0.110	0.177	-0.171

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	WH	WENG	JBO
WH	--		
WENG	1.622	--	
JBO	1.622	--	--

Expected Change for PSI

	WH	WENG	JBO
WH	--		
WENG	0.295	--	
JBO	-0.154	--	--

Standardized Expected Change for PSI

	WH	WENG	JBO
WH	--		

WENG 0.295 --
 JBO -0.154 -- --

Modification Indices for THETA-EPS

	WE	WC	VI	DE	AB	EX
WE	--					
WC	1.623	--				
VI	--	--	--			
DE	--	--	--	--		
AB	--	--	--	--	--	
EX	--	1.826	--	--	0.220	--
CY	--	2.916	--	4.542	1.850	--

Modification Indices for THETA-EPS

CY

 CY --

Expected Change for THETA-EPS

	WE	WC	VI	DE	AB	EX
WE	--					
WC	0.551	--				
VI	--	--	--			
DE	--	--	--	--		
AB	--	--	--	--	--	
EX	--	0.040	--	--	0.015	--
CY	--	-0.057	--	-0.084	0.035	--

Expected Change for THETA-EPS

CY

CY --

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

WE WC VI DE AB EX

WE --

WC 0.640 --

VI -- -- --

DE -- -- -- --

AB -- -- -- -- --

EX -- 0.035 -- -- 0.011 --

CY -- -0.051 -- -0.058 0.026 --

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

CY

CY --

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

WE WC VI DE AB EX

EXTER 1.049 0.839 1.075 1.520 0.052 0.006

INTRO 0.315 0.239 -- -- -- 4.598

IDEN 0.006 0.018 -- 2.077 3.129 2.194

INTRIN 0.007 0.000 1.075 0.050 0.864 0.149

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

CY

EXTER	0.353
INTRO	4.305
IDEN	3.071
INTRIN	1.020

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

WE WC VI DE AB EX

EXTER	-0.020	0.019	-0.024	0.029	-0.005	-0.002
INTRO	0.009	-0.008	--	--	--	0.046
IDEN	-0.001	-0.002	--	-0.028	0.029	-0.028
INTRIN	0.002	0.000	0.065	0.005	-0.019	0.009

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

CY

EXTER	0.015
INTRO	-0.052
IDEN	0.032
INTRIN	-0.024

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

WE WC VI DE AB EX

EXTER	-0.022	0.022	-0.025	0.026	-0.005	-0.002
-------	--------	-------	--------	-------	--------	--------

INTRO	0.011	-0.010	--	--	--	0.040
IDEN	-0.001	-0.003	--	-0.025	0.029	-0.024
INTRIN	0.002	0.000	0.061	0.004	-0.017	0.007

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

CY

EXTER	0.013
INTRO	-0.047
IDEN	0.028
INTRIN	-0.019

Modification Indices for THETA-DELTA

EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
-------	-------	------	--------

EXTER	1.619			
INTRO	1.621	1.622		
IDEN	1.623	1.622	1.622	
INTRIN	1.622	1.622	1.621	1.622

Expected Change for THETA-DELTA

EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
-------	-------	------	--------

EXTER	-35.547			
INTRO	3.556	-1.446		
IDEN	7.161	-2.453	0.579	
INTRIN	-5.433	1.107	4.351	-3.395

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
EXTER	-39.593			
INTRO	4.148	-1.766		
IDEN	8.084	-2.900	0.662	
INTRIN	-5.546	1.184	4.502	-3.176

Maximum Modification Index is 5.64 for Element (5, 1) of LAMBDA-Y

TI EXTER

Factor Scores Regressions

ETA	WE	WC	VI	DE	AB	EX
WH	0.581	1.013	-0.636	0.040	-0.337	-0.099
WENG	-0.033	-0.196	0.132	0.264	0.133	-0.044
JBO	-0.242	0.263	-0.209	0.019	0.061	0.230

ETA	CY	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
WH	-0.051	-0.101	0.127	0.123	0.227
WENG	-0.019	0.097	-0.270	0.425	0.286
JBO	0.587	-0.028	0.063	-0.003	-0.016

KSI	WE	WC	VI	DE	AB	EX

EXTER	0.007	0.015	-0.034	0.001	0.004	-0.001
INTRO	0.073	0.189	-0.269	-0.068	-0.031	0.002
IDEN	0.037	0.057	-0.122	0.069	0.023	-0.016
INTRIN	-0.006	-0.026	0.003	0.034	0.022	-0.005

KSI

	CY	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
	-----	-----	-----	-----	-----
EXTER	-0.004	0.910	0.108	0.042	-0.013
INTRO	-0.019	0.131	0.696	0.248	0.146
IDEN	-0.011	0.028	0.143	0.699	0.163
INTRIN	-0.004	-0.008	0.017	0.107	0.895

TI EXTER

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	WH	WENG	JBO
	-----	-----	-----
WE	0.779	--	--
WC	0.798	--	--
VI	--	0.615	--
DE	--	0.912	--
AB	--	0.762	--
EX	--	--	0.965
CY	--	--	1.127

LAMBDA-X

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
	-----	-----	-----	-----
EXTER	0.893	--	--	--

INTRO	--	0.811	--	--
IDEN	--	--	0.880	--
INTRIN	--	--	--	1.001

BETA

	WH	WENG	JBO
WH	--	--	--
WENG	--	--	--
JBO	0.174	-0.523	--

GAMMA

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
WH	-0.046	0.234	0.482	-0.193
WENG	0.145	-0.575	0.820	0.451
JBO	--	--	--	--

Correlation Matrix of ETA and KSI

	WH	WENG	JBO	EXTER	INTRO	IDEN
WH	1.000					
WENG	0.319	1.000				
JBO	0.008	-0.467	1.000			
EXTER	0.312	0.343	-0.125	1.000		
INTRO	0.472	0.454	-0.155	0.702	1.000	
IDEN	0.489	0.801	-0.333	0.541	0.802	1.000
INTRIN	0.320	0.818	-0.372	0.350	0.600	0.806

Correlation Matrix of ETA and KSI

INTRIN

INTRIN 1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

WH WENG JBO

0.730 0.186 0.754

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

EXTER INTRO IDEN INTRIN

WH	-0.046	0.234	0.482	-0.193
WENG	0.145	-0.575	0.820	0.451
JBO	-0.084	0.341	-0.344	-0.270

TI EXTER

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

WH WENG JBO

WE	0.823	--	--
WC	0.878	--	--
VI	--	0.603	--
DE	--	0.775	--
AB	--	0.691	--

EX	--	--	0.765
CY	--	--	0.917

LAMBDA-X

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
EXTER	0.942	--	--	--
INTRO	--	0.896	--	--
IDEN	--	--	0.942	--
INTRIN	--	--	--	0.968

BETA

	WH	WENG	JBO
WH	--	--	--
WENG	--	--	--
JBO	0.174	-0.523	--

GAMMA

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
WH	-0.046	0.234	0.482	-0.193
WENG	0.145	-0.575	0.820	0.451
JBO	--	--	--	--

Correlation Matrix of ETA and KSI

	WH	WENG	JBO	EXTER	INTRO	IDEN

WH	1.000					
WENG	0.319	1.000				
JBO	0.008	-0.467	1.000			
EXTER	0.312	0.343	-0.125	1.000		
INTRO	0.472	0.454	-0.155	0.702	1.000	
IDEN	0.489	0.801	-0.333	0.541	0.802	1.000
INTRIN	0.320	0.818	-0.372	0.350	0.600	0.806

Correlation Matrix of ETA and KSI

INTRIN

INTRIN 1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

WH	WENG	JBO
----	------	-----

0.730	0.186	0.754
-------	-------	-------

THETA-EPS

WE	WC	VI	DE	AB	EX
----	----	----	----	----	----

WE 0.323

WC -- 0.230

VI 0.356 0.435 0.636

DE 0.231 0.258 0.262 0.399

AB 0.282 0.345 0.282 0.237 0.523

EX 0.173 -- 0.084 0.066 -- 0.414

CY 0.093 -- 0.078 -- -- --

THETA-EPS

CY

CY 0.159

THETA-DELTA-EPS

WE WC VI DE AB EX

EXTER	--	--	--	--	--	--
INTRO	--	--	0.178	0.111	0.082	--
IDEN	--	--	0.041	--	--	--
INTRIN	--	--	--	--	--	--

THETA-DELTA-EPS

CY

EXTER	--
INTRO	--
IDEN	--
INTRIN	--

THETA-DELTA

EXTER INTRO IDEN INTRIN

0.112	0.197	0.113	0.064
-------	-------	-------	-------

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

EXTER INTRO IDEN INTRIN

WH	-0.046	0.234	0.482	-0.193
----	--------	-------	-------	--------

WENG	0.145	-0.575	0.820	0.451
JBO	-0.084	0.341	-0.344	-0.270

TI EXTER

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
	-----	-----	-----	-----
WH	-0.046	0.242	0.494	-0.180
	(0.065)	(0.118)	(0.127)	(0.073)
	-0.711	2.053*	3.888***	-2.458*
WENG	0.146	-0.595	0.839	0.421
	(0.102)	(0.241)	(0.192)	(0.083)
	1.424	-2.465*	4.358***	5.048***
JBO	-0.084	0.353	-0.353	-0.251
	(0.052)	(0.122)	(0.101)	(0.048)
	-1.624	2.888**	-3.484***	-5.198***

Indirect Effects of KSI on ETA

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
	-----	-----	-----	-----
WH	--	--	--	--
WENG	--	--	--	--
JBO	-0.084	0.353	-0.353	-0.251
	(0.052)	(0.122)	(0.101)	(0.048)
	-1.624	2.888	-3.484	-5.198

Total Effects of ETA on ETA

	WH	WENG	JBO
	-----	-----	-----
WH	--	--	--
WENG	--	--	--
JBO	0.174	-0.523	--
	(0.051)	(0.069)	
	3.428***	-7.587***	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.304

Total Effects of ETA on Y			
	WH	WENG	JBO
	-----	-----	-----
WE	0.779	--	--
WC	0.798	--	--
	(0.056)		
	14.300		
VI	--	0.615	--
DE	--	0.912	--
		(0.051)	
		17.983	
AB	--	0.762	--
		(0.045)	
		16.822	
EX	0.168	-0.505	0.965
	(0.049)	(0.067)	
	3.428	-7.587	
CY	0.196	-0.589	1.127
	(0.056)	(0.069)	(0.090)

3.488 -8.494 12.451

Indirect Effects of ETA on Y

	WH	WENG	JBO
	-----	-----	-----
WE	--	--	--
WC	--	--	--
VI	--	--	--
DE	--	--	--
AB	--	--	--
EX	0.168	-0.505	--
	(0.049)	(0.067)	
	3.428	-7.587	
CY	0.196	-0.589	--
	(0.056)	(0.069)	
	3.488	-8.494	

Total Effects of KSI on Y

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
	-----	-----	-----	-----
WE	-0.036	0.188	0.385	-0.140
	(0.050)	(0.092)	(0.099)	(0.057)
	-0.711	2.053	3.888	-2.458
WC	-0.037	0.193	0.394	-0.143
	(0.052)	(0.094)	(0.101)	(0.058)
	-0.711	2.057	3.919	-2.465
VI	0.090	-0.366	0.516	0.259
	(0.063)	(0.148)	(0.118)	(0.051)
	1.424	-2.465	4.358	5.048

DE	0.133	-0.543	0.765	0.384
	(0.093)	(0.218)	(0.170)	(0.073)
	1.429	-2.491	4.491	5.240
AB	0.111	-0.453	0.639	0.321
	(0.078)	(0.183)	(0.144)	(0.062)
	1.428	-2.483	4.449	5.179
EX	-0.081	0.341	-0.340	-0.243
	(0.050)	(0.118)	(0.098)	(0.047)
	-1.624	2.888	-3.484	-5.198
CY	-0.095	0.398	-0.397	-0.283
	(0.058)	(0.136)	(0.111)	(0.052)
	-1.631	2.928	-3.566	-5.423

TI EXTER

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
	-----	-----	-----	-----
WH	-0.046	0.234	0.482	-0.193
WENG	0.145	-0.575	0.820	0.451
JBO	-0.084	0.341	-0.344	-0.270

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
	-----	-----	-----	-----
WH	--	--	--	--
WENG	--	--	--	--
JBO	-0.084	0.341	-0.344	-0.270

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	WH	WENG	JBO
	-----	-----	-----
WH	--	--	--
WENG	--	--	--
JBO	0.174	-0.523	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	WH	WENG	JBO
	-----	-----	-----
WE	0.779	--	--
WC	0.798	--	--
VI	--	0.615	--
DE	--	0.912	--
AB	--	0.762	--
EX	0.168	-0.505	0.965
CY	0.196	-0.589	1.127

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	WH	WENG	JBO
	-----	-----	-----
WE	0.823	--	--
WC	0.878	--	--
VI	--	0.603	--
DE	--	0.775	--
AB	--	0.691	--
EX	0.133	-0.400	0.765
CY	0.160	-0.479	0.917

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	WH	WENG	JBO
	-----	-----	-----
WE	--	--	--
WC	--	--	--
VI	--	--	--
DE	--	--	--
AB	--	--	--
EX	0.168	-0.505	--
CY	0.196	-0.589	--

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	WH	WENG	JBO
	-----	-----	-----
WE	--	--	--
WC	--	--	--
VI	--	--	--
DE	--	--	--
AB	--	--	--
EX	0.133	-0.400	--
CY	0.160	-0.479	--

Standardized Total Effects of KSI on Y

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
	-----	-----	-----	-----
WE	-0.036	0.182	0.376	-0.150
WC	-0.036	0.186	0.385	-0.154

VI	0.089	-0.354	0.504	0.278
DE	0.132	-0.524	0.747	0.412
AB	0.110	-0.438	0.625	0.344
EX	-0.081	0.330	-0.333	-0.260
CY	-0.094	0.385	-0.388	-0.304

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	EXTER	INTRO	IDEN	INTRIN
	-----	-----	-----	-----
WE	-0.038	0.192	0.397	-0.159
WC	-0.040	0.205	0.423	-0.169
VI	0.087	-0.347	0.495	0.272
DE	0.112	-0.446	0.636	0.350
AB	0.100	-0.397	0.566	0.312
EX	-0.064	0.261	-0.264	-0.206

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวเจณิกา วังสถาพร เกิดเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2531 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จ การศึกษาระดับประถมศึกษา จากโรงเรียนอนุบาลสุธีธร จังหวัดนครปฐม และมีธยมศึกษาจาก โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในปีการศึกษา 2548 ได้เข้าศึกษาที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและสำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต (จิตวิทยา) เกียรตินิยมอันดับ หนึ่ง ในปีการศึกษา 2552 และในปีการศึกษา 2553 ได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หากผู้ใดสนใจเกี่ยวกับเนื้อหาในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถติดต่อกับผู้เขียนวิทยานิพนธ์ ได้ที่ jenika.wangsathaporn@gmail.com