

ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน
กับความสุขในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

นางศรีเรือน ศรีพัฒนกุล ชาญบาง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

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.

RELATIONSHIPS AMONG WORKPLACE SOCIAL SUPPORT,
FAMILY SUPPORT TO WORK, AND HAPPINESS AT WORK:
THE MEDIATING EFFECT OF VIGOR

Mrs. Sriruan Sripattanakul Hanbang

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

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจาก

ผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน กับ
ความสุขในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าใน
งานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

โดย นางศรีเรื่อน ศรีพัฒน์กุล หาญบาง

สาขาวิชา จิตวิทยาประยุกต์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

.....คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.อภิษฎา ไชยวุฒิกรณวานิช)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ จรุงกุล บุรพวงค์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์)

ศรีเวื่อน ศรีพัฒนกุล หาญบาง : ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจาก
 ผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน กับความสุขในการทำงาน โดยมีความ
 กระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (RELATIONSHIPS AMONG WORKPLACE
 SOCIAL SUPPORT, FAMILY SUPPORT TO WORK, AND HAPPINESS AT WORK:
 THE MEDIATING EFFECT OF VIGOR) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก :
 อ. ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์, 122 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจาก
 ผู้ร่วมงาน (workplace social support) การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน (family support to
 work) ที่มีต่อความสุขในการทำงาน (happiness at work) โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงาน
 (vigor) เป็นตัวแปรส่งผ่านในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำบริษัทเอกชนในเขต
 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มาตรการการ
 สนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ($\alpha = .85$) มาตรการการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน (α
 $= .92$) มาตรการความสุขในการทำงาน ($\alpha = .93$) และมาตรการความกระปรี้กระเปร่าในงาน (α
 $= .93$) ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานเป็นตัวทำนายทางบวกของ
 ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลโดยรวม = 0.7621, p
 $< .001$) การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานไม่เป็นตัวทำนายความสุขในการทำงาน (ค่าประมาณ
 ขนาดอิทธิพลโดยรวม = 0.0439, $p = .54$) ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
 ทางบวกของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ที่มีต่อความสุขในการ
 ทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อม = .1517, ช่วงความเชื่อมั่นที่ระดับ
 95% ระหว่าง 0.0778 ถึง 0.2670) แต่ไม่มีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านของอิทธิพลเชิงทำนาย
 ของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงาน (ค่าประมาณขนาดอิทธิพล
 ทางอ้อม = .0390, ช่วงความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% อยู่ระหว่าง -0.0136 ถึง 0.1167) ผลการวิจัยนี้
 ชี้ให้เห็นว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน มักจะรายงานความสุขในการทำงานสูง
 โดยส่วนหนึ่งมาจากการสนับสนุนจากทางสังคมจากผู้ร่วมงานทำให้บุคคลเกิดความ
 กระปรี้กระเปร่าในงาน

สาขาวิชา.....จิตวิทยาประยุกต์.....ลายมือชื่อ.....

ปีการศึกษา.....2555.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

5477784938 : MAJOR APPLIED PSYCHOLOGY

KEYWORDS: WORKPLACE SOCIAL SUPPORT / FAMILY SUPPORT TO WORK /
HAPPINESS AT WORK / VIGOR

SRIRUAN SRIPATTANAKUL HANBANG: RELATIONSHIPS AMONG
WORKPLACE SOCIAL SUPPORT, FAMILY SUPPORT TO WORK, AND
HAPPINESS AT WORK: THE MEDIATING EFFECT OF VIGOR. ADVISOR :
WATCHARAPORN BOONYASIRIWAT, Ph.D., 122 pp.

The aim of this research is to study the relationships among workplace social support, family support to work, and happiness at work, and the mediating effect of vigor. The data were collected from 150 Thai employees of organizations in Bangkok and metropolitan area. Research instruments were workplace social support scale ($\alpha = .85$), family support to work scale ($\alpha = .92$), happiness at work scale ($\alpha = .93$), and vigor scale ($\alpha = .93$). Results show that workplace social support can significantly predict happiness at work (point estimate of total effect = 0.7621, $p < .001$). Family support to work cannot predict happiness at work (point estimate of total effect = 0.0439, $p = .54$). Vigor has a significant mediating effect on the relationship between workplace social support and happiness at work (point estimate of indirect effect = .1517, BC 95% CI 0.0778 to 0.2670). However, vigor has no mediating effect on the relationship between family support to work and happiness at work (point estimate of indirect effect = .0390, BC 95% CI -0.0136 to 0.1167). The results reveal that participants who perceive support from workplace reported higher happiness at work and this relationship is mediated partially by vigor. The role of vigor is discussed.

Field of Study : Applied Psychology Student's Signature

Academic Year : 2012 Advisor's Signature:

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร. วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่า ให้ความรู้และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้
สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี รวมถึงการให้ข้อคิดในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
ด้วยความทุ่มเท รอบคอบและเอาใจใส่ในงาน

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อภิชนา ไชยวุฒิกธน์วานิช ประธานกรรมการสอบ
วิทยานิพนธ์ อาจารย์จรุงกุล บุรพวงศ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ ที่ให้
เกียรติเป็นกรรมการสอบและได้ให้คำแนะนำที่มีคุณค่าในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน รวมทั้ง
ศาสตราจารย์ ดร.ชูชัย สมितिไกร อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อูวรรณโณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์
เอี่ยมสุภาชิต ที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้ด้านจิตวิทยาและให้คำแนะนำรวมทั้งข้อคิดที่เป็น
ประโยชน์ทางด้านวิชาการและการดำเนินชีวิต และขอขอบคุณเจ้าที่ทุกท่านของคณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยมาตลอด 2 ปี
ขอขอบคุณ คุณเอกภูมิ เรียนลึก คุณบุญเลิศ แสงเดช คุณมงคล-คุณอุษา มั่นเจริญโชติ
คุณไพโรจน์ ประสานนิกนก บริษัท จีเอฟเอ คอปอเรชั่น จำกัด บริษัท มูชาชิ ออโตพาร์ท (ประเทศ
ไทย) จำกัด บริษัท ดีดีเค (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท พี.ซี. เทคโนโลยี คอนโทรล จำกัด หจก. ไกด์
อโต้ พาร์ท ผู้ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ รวมถึงกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน
ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย

ขอขอบคุณ คุณภาวดี ศรีสุวรรณรัช คุณกมล ศรีตั้งรัตนกุลและพี่ๆ น้องๆ อีก 9 คน ที่คอย
เป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและอยู่เคียงข้างกันมาตลอด

ขอขอบคุณ คุณเกษภา หาญบาง ผู้คอยผลักดัน ให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน คอยเป็น
กำลังใจ และให้แนวทางการคิดเมื่อท้อแท้ จนกระทั่งการเรียนและการวิจัยสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อเกษุนผู้ล่วงลับ และคุณแม่เรือนมุล ศรีพัฒนกุล ผู้ให้
กำเนิด ให้การเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ให้ความรัก และสนับสนุนด้านการศึกษาของผู้วิจัยมาโดย
ตลอด คุณประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ และทุกท่าน
ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ความหมาย แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	3
ความสุขในการทำงาน.....	3
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน.....	15
การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน.....	23
ความกระปรี้กระเปร่าในงาน.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
สมมติฐานการวิจัย.....	37
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	36
ขอบเขตของการวิจัย.....	37
คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย.....	37
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	39
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากร.....	40
กลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

	หน้า
บทที่ 3 ผลการวิจัย.....	54
ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	55
ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและองค์ประกอบของ ตัวแปรด้วยค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน.....	55
ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	60
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	70
รายการอ้างอิง.....	74
ภาคผนวก.....	88
ภาคผนวก ก ตารางประมาณค่าขนาดตัวอย่างของ Fritz และ MacKinnon (2007).....	88
ภาคผนวก ข รายละเอียดการพัฒนามาตรวัดความสุขในการทำงาน.....	89
ภาคผนวก ค รายละเอียดการพัฒนามาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมจาก ผู้ร่วมงาน.....	93
ภาคผนวก ง รายละเอียดการพัฒนามาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัว ต่องาน.....	98
ภาคผนวก จ รายละเอียดการพัฒนามาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน.....	104
ภาคผนวก ฉ จดหมายตอบอนุญาตการใช้มาตร.....	109
ภาคผนวก ช ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	112
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยชุดคำสั่ง MEDIANTE.....	117
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	121

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ภาวะสันนิษฐานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน Fisher (2010).....	12
2	จำนวนข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกในมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคม จากผู้ร่วมงาน.....	45
3	จำนวนข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกในมาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัว ต่องาน.....	48
4	จำนวน และร้อยละของหน่วยตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และเงินเดือน	56
5	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรและองค์ประกอบของตัวแปร	59
6	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทำนายความสุขในการทำงาน ความกระปรี้กระเปร่าในงาน ขององค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคม จากผู้ร่วมงาน.....	63

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 โมเดลอารมณ์ 2 มิติ.....	14
2 ตำแหน่งของอารมณ์ในมาตรวัด Job Affect Scale ใน Affect Circumplex.....	15
3 กรอบแนวคิดของการศึกษาความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2011).....	30
4 ค่าอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรทำนาย ตัวแปรส่งผ่าน และตัวแปรเกณฑ์	61

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“หากคุณต้องการมีความสุข ก็จงมี” วาทะโดย Alexei Konstantinovich Tolstoi (1884)

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและแสวงหาวิธีการต่างๆที่จะได้มาซึ่งความสุข การศึกษาเรื่องความสุขโดยนักปรัชญาได้เริ่มขึ้นตั้งแต่สมัยที่มีการจดบันทึกทางประวัติศาสตร์ จากงานวิจัยของ Diener, Sapyta, และ Suh (1998) ระบุว่าบุคคลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสุขมากที่สุด และยังพบว่าความสุขเป็นเป้าหมายที่บุคคลให้คุณค่าสูงสุดในสังคมส่วนใหญ่ ความสุขในชีวิตของบุคคลอาจเกิดจากหลายด้านประกอบกัน เช่น ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิตสมรส เป็นต้น

การที่บุคคลมีความสุขในการทำงานถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของความพึงพอใจในชีวิต เนื่องจากงานเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของอัตลักษณ์ของบุคคล (person's identity) และบุคคลก็มักใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตของตนเองไปกับการทำงานด้วย กระทรวงแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริการายงานว่า ในระหว่างสัปดาห์การทำงาน โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานใช้เวลาทำงานมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ ในชีวิตประจำวัน (Scott, 2008) Wright และ Cropanzano (2000) กล่าวว่าพนักงานที่มีความสุขในการทำงานน้อย มักอ่อนไหวต่อสิ่งคุกคาม มีพฤติกรรมป้องกันตนเอง (defense) จากเพื่อนร่วมงานและมักมีความคิดเชิงลบ ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีความสุขในการทำงานมากกว่า จะมีความไวต่อโอกาสต่างๆที่เข้ามาในชีวิต มีพฤติกรรมให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและมีความมั่นใจในตนเอง ส่วนพนักงานที่มีความทุกข์ จะมีอาการซึมเศร้า (depressed) แสดงออกถึงพลังงานและแรงจูงใจในการทำงานน้อยและมีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานน้อยลงไปด้วย ในมุมมองของอารมณ์ทางบวกในการทำงานต่อสัมพันธภาพทางสังคม Fredrickson (1998, 2001 อ้างถึงใน Zelenski, Murphy, & Jenkins 2008) ระบุว่า อารมณ์ทางบวกเป็นตัวสร้างและเพิ่มพูน (broaden and build) ทักษะและสายสัมพันธ์ในสังคม Zelenski และคณะ (2008) ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ทางบวกและผลลัพธ์ของอารมณ์ทางบวกพบว่าบุคคลที่มีอารมณ์ทางบวกจะมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้การช่วยเหลือผู้อื่นมากกว่า และมีความก้าวร้าวน้อยกว่าบุคคลที่ไม่มี และอารมณ์ทางบวกยังนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้นในงานที่มีความซับซ้อน โดยเป็นตัวกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่างๆ นอกจากความสุขในการทำงานจะมีความสำคัญต่อตัวบุคคลแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จทางธุรกิจในระดับองค์กร

ด้วย Zelenski และคณะ (2008) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีความสุขในการทำงานกับผลิตผลของงาน (productivity) โดยประเมินความสุขในการทำงานทั้งด้านปัญญาและอารมณ์ พบว่าบุคคลจะมีผลิตผลในการทำงานมากขึ้นเมื่อพวกเขามีความสุข

Shirom (2011) ศึกษาอารมณ์ทางบวกที่เรียกว่าความกระปรี้กระเปร่าในงาน (vigor) โดยอ้างถึงทฤษฎีการถนอมทรัพยากรที่มีค่า (conservation of resources: COR) ของ Hobfoll (1989, 2002) ระบุว่าบุคคลมีแหล่งทรัพยากรในการทำงานจากหลายแหล่ง องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของความกระปรี้กระเปร่าในงาน ซึ่งได้แก่ 1. พลังทางกาย (physical strength) หมายถึง สมรรถภาพทางร่างกายของบุคคล 2. พลังทางอารมณ์ (emotional energy) หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกอย่างชัดเจนถึงความเห็นอกเห็นใจและการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 3. พลังทางการรู้คิด (cognitive liveliness) หมายถึง กระบวนการทางความคิดและจิตใจที่คล่องแคล่ว เป็นแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์กับแหล่งทรัพยากรภายนอกอื่นๆ และสามารถกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีในบริบทของการทำงานได้ จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความกระปรี้กระเปร่าในงาน ยังไม่พบว่ามีผู้ทำการศึกษาในบริบทของการทำงานในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงให้ความหมายในภาษาไทยว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงาน Shirom (2011) ได้นำเสนอโครงร่างแหล่งทรัพยากรต่างๆ ซึ่งเป็นเงื่อนไขนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีในบริบทการทำงานโดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดในลำดับต่อไป Shrager และ Shirom (2009) ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาเงื่อนไข (antecedents) ที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ก่อให้เกิดความกระปรี้กระเปร่าในงาน พบว่าปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นตัวทำนายความกระปรี้กระเปร่าในงานได้เป็นอย่างดี

จากแนวคิดของทฤษฎีการถนอมทรัพยากรที่มีค่ากรอบแนวคิดเกี่ยวกับความกระปรี้กระเปร่าในงานที่ Shirom (2011) นำเสนอ การสนับสนุนทางสังคมเป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและอาจเป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดความกระปรี้กระเปร่าในงาน งานวิจัยนี้จึงต้องการทำนายความสุขในการทำงานด้วยตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่แตกต่างกัน เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวทำนายทั้ง 2 มิติในการทำนายตัวแปรเกณฑ์ และทดสอบว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสัมพันธ์หรือไม่ และเนื่องจากยังไม่เคยมีผู้ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดนี้ในไทย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Shirom (2011) เพื่อทดสอบกรอบแนวคิดนี้ว่าสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานของคนไทยได้หรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการพัฒนาบุคลากร องค์การสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์กับการเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานเพื่อ

เพิ่มความสุขในการทำงาน โดยการพิจารณาปัจจัยด้านอารมณ์ทางบวกของบุคลากรในองค์การ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ความหมาย แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความสุขในการทำงาน จากบทความและรายงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความกระปรี้กระเปร่าในงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ความกระปรี้กระเปร่าในงาน ความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงาน

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

การศึกษาเรื่องความสุข หรือ Happiness นั้นนักวิชาการจะมีการให้คำจำกัดความของขอบเขตความสุขที่ตนศึกษาแตกต่างกัน ในมุมมองของจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) มีการใช้คำว่าความสุขเชิงอัตวิสัย (subjective well-being: SWB) โดย Diener (1994); Diener, Suh, Lucas, และ Smith (1999) โดยระบุว่าความสุขเชิงอัตวิสัยสามารถให้แทนความสุข (happiness) ได้ ซึ่งความสุขเชิงอัตวิสัยแยกออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การประเมินความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (life satisfaction) 2. ความพึงพอใจในมิติต่างๆของชีวิต (satisfaction with important domains) เช่น สุขภาพ งาน เป็นต้น 3. อารมณ์ทางบวก (positive affect) และ 4. อารมณ์ทางลบ (negative affect) โดย Diener เสนอว่าเงื่อนไขและผลของภาวะสันนิษฐาน (construct) แต่ละตัวนั้นแตกต่างกัน จึงควรศึกษาแยกกัน การศึกษาความสุขในบริบทของการทำงาน ในช่วงเริ่มแรก

มุ่งเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีความสุขกับผลิตผล โดยความสุขที่ใช้ในการศึกษา คือ ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และสภาวะทางจิตของพนักงาน (employee well-being) โดยสรุปการวิจัยที่ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและผลิตผลในงาน จะใช้ “ความพึงพอใจในงาน” เป็นตัวแทนของความสุขในการทำงาน และมีการให้คำจำกัดความว่า ความพึงพอใจในงานเป็นอารมณ์ของบุคคลที่ตอบสนองต่องาน เป็นผลเนื่องมาจากการเปรียบเทียบผลลัพธ์กับสิ่งที่บุคคลคาดหวัง หรือ สภาวะอารมณ์ที่มีความยินดีหรือพึงพอใจอันเป็นผลมาจากการประเมินงานของตนว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์หรือให้ผลเอื้ออำนวยแก่สิ่งที่ตนให้คุณค่า หรือ สภาวะอารมณ์ทางบวกหรืออารมณ์ที่มีความยินดี พพอใจที่เป็นผลจากการประเมินงานหรือประสบการณ์ในงานของตน (Locke, 1969; Locke, 1976; Cranny, Smith, & Stone, 1992 อ้างถึงใน Weiss, 2002)

อย่างไรก็ตาม นักวิชาการในยุคต่อมา (Cranny et al, 1992; Miner, 1992; Brief, 1998 อ้างถึงใน Weiss, 2002) ให้คำจำกัดความความพึงพอใจในงานว่าเป็นเจตคติที่บุคคลมีต่องาน และ Weiss (2002) ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับคำจำกัดความ ภาวะสันนิษฐานของความพึงพอใจในงานโดยสรุปและให้คำจำกัดความความพึงพอใจในงานว่าเป็น เจตคติหรือการประเมินที่บุคคลมีต่องานของตน ซึ่งจะแตกต่างจากสภาวะทางอารมณ์ (ทั้งอารมณ์บวกและลบ) ที่ตอบสนองต่องานหรือบริบทในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาแยกเป็นการประเมินทางปัญญา คือ ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และการประเมินทางอารมณ์ คือ ความสุขในการทำงาน (happiness at work) การประเมินทางปัญญาหรือความพึงพอใจในงานนั้นตามที่กล่าวไปข้างต้นว่ามีผู้ให้ความสนใจศึกษาอย่างมากมายในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยมีทั้งที่ระบุว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันและไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงมีนักวิจัยจำนวนหนึ่งทำการทบทวนภาวะสันนิษฐานของความพึงพอใจในงานเป็นแนวคิดทางด้านปัญญา (cognitive conceptualization of job satisfaction) และเริ่มให้ความสนใจกับองค์ประกอบทางอารมณ์มากขึ้น (Boehm & Lybomirsky, 2008) และมีผลการศึกษาที่ระบุว่าอารมณ์ทางบวกสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ (Wright & Cropanzano, 2000) นอกจากนี้มีการวิจัยที่พบว่านักศึกษาที่มีอารมณ์ทางบวกสูง มีความสามารถในการตัดสินใจและทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นสูงกว่านักศึกษาที่มีอารมณ์ทางบวกต่ำกว่า นักศึกษาที่มีความสุขจะมีศักยภาพในการบริหารจัดการดีกว่านักศึกษาที่ไม่มีความสุขด้วย (Staw & Barsade, 1993; Seligman & Schulman, 1986) จากผลการศึกษาในเบื้องต้นเกี่ยวกับความสุขทางด้านอารมณ์ และเนื่องจากยังมีผู้ศึกษาความสุขในการทำงานเชิงอารมณ์ไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ

ศึกษาความสุขในการทำงานเชิงอารมณ์และศึกษาอิทธิพลของตัวทำนายเชิงความสัมพันธ์ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน รวมถึงความ กระปรี้กระเปร่าในงานในฐานะที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ก่อนกล่าวถึงความหมายของความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยขออธิบายถึงความหมายของ ความสุขโดยทั่วไป ดังนี้

Diener (1984; 1994; 2000) กล่าวว่าความสุขเป็นการประเมินชีวิตของบุคคล จาก องค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบทางปัญญา (cognition) เป็นการประเมินความสุขโดยใช้ความคิดเพื่อ ประเมินและตัดสินความพึงพอใจในชีวิตในภาพรวม (global assessment)
2. องค์ประกอบทางอารมณ์ (affect) เป็นการประเมินความสุขโดยใช้ประสบการณ์ทาง ความรู้สึกในแง่ของอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ

โดยบุคคลจะมีความสุขเมื่อมีความรู้สึกสบายใจ พึงพอใจมากกว่าความรู้สึกไม่พึงพอใจ หรือไม่สบายใจ และได้แบ่งองค์ประกอบของความสุขออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) คือ การประเมินและพิจารณาทางความคิด ของบุคคล เกี่ยวกับชีวิตในภาพรวม โดยเทียบกับมาตรฐานที่ตนเป็นผู้กำหนด หากเป็นไปตาม มาตรฐานที่ตนตั้งไว้บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะรายงานความพึงพอใจในชีวิตสูง
2. ความพึงพอใจในมิติต่างๆ ที่มีความสำคัญ (satisfaction with important domains) เช่น ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น
3. ความรู้สึกทางบวก (positive affect) เช่น ความรู้สึกสบายใจ สนุกสนาน เป็นต้น
4. การมีอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ (low level of negative affect) เช่น ความเศร้า เสียใจ ความไม่สบายใจ ความกลัว ความโกรธ เป็นต้น

Seligman (1998) ผู้ริเริ่มแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) ที่มุ่งเน้น การศึกษาจุดเด่นและคุณลักษณะที่ดีเฉพาะบุคคล เพื่อพัฒนาสิ่งที่ดีในตัวบุคคลให้ดียิ่งขึ้น ซึ่ง จิตวิทยาเชิงบวกมีแนวคิดหลัก 3 ประการ (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) คือ 1. ประสบการณ์ที่ดีที่บุคคลได้รับ (positive experience) ซึ่งสาระสำคัญที่กล่าวถึงในแนวคิดนี้ก็คือ ความสุข 2. บุคลิกลักษณะด้านบวกของบุคคล (positive personality) ได้แก่ จุดเด่นในแต่ละ บุคคล ความสามารถพิเศษและพรสวรรค์ด้านต่างๆ 3. สังคมและสถาบันที่ดี (positive

communities and positive institutions) ได้แก่ สถาบันที่ดีที่ช่วยส่งเสริมความสามารถและคุณลักษณะเด่นของบุคคล เช่น ครอบครัว โรงเรียน ซึ่งความสุขนั้น Seligman (2002) กล่าวว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสุขใจสบายใจ (pleasure: The pleasure life) เกิดจากการมีอารมณ์ทางบวกของบุคคล
2. ความมีส่วนร่วม (engagement: The engaged life) การมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้งกับครอบครัว งาน ความรัก กิจกรรมหรืองานอดิเรกต่างๆ
3. การมีความหมาย (meaning: The meaningful life) หมายถึงการสร้างสิ่งที่มีความหมายจากการกระทำของตนเอง

Gavin และ Mason (2004) กล่าวว่าความสุขเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความมีอิสระ คือ การที่บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจ เสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้คนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน
2. ความรู้ เป็นส่วนตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรต้องใช้ความรู้อย่างไร ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างไรบ้าง
3. ความสามารถ เป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่างๆให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Campbell, Converse, และ Rodgers (1976) กล่าวว่าความสุขเป็นความรู้สึกของความพึงพอใจและการที่บุคคลนั้นสามารถควบคุมสถานการณ์ที่ตั้งเครียดในชีวิตได้ ความรู้สึกนั้นมีทั้งด้านบวกและด้านลบ บุคคลจะรับรู้ถึงสภาวะของตนในลักษณะความพึงพอใจในชีวิต

Wright และ Cropanzano (2007) กล่าวว่าความสุขมีความหมายเชิงประสบการณ์ด้านอารมณ์ความรู้สึกที่ดีเมื่อบุคคลได้รับประสบการณ์ของอารมณ์ทางบวก และมีอารมณ์เชิงลบต่ำ

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้ให้นิยามและความหมายของความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

Manion (2003) ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

Boehm และ Lyubomirsky (2008) ให้คำจำกัดความบุคคลที่มีความสุขว่า คือ การที่บุคคลมีประสบการณ์ในอารมณ์ทางบวกบ่อยครั้ง ซึ่งอารมณ์ทางบวกที่กล่าวถึงนี้ได้แก่ ความสนุกสนาน (joy) ความพึงพอใจ (satisfaction) ความสุขใจ (contentment) ความกระตือรือร้น (enthusiasm) ความเอาใจใส่ (interest) เป็นต้น และระบุว่าความเข้มข้นของอารมณ์ทางบวกไม่ได้เป็นตัวทำนายความสุขของบุคคลได้เท่ากับอารมณ์ทางบวกที่มีความเข้มข้นระดับต่ำแต่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง

Pryce-Jones (2010) ความสุขในการทำงานเป็นความเชื่อที่ส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จได้สูงสุดและประสบความสำเร็จด้วยศักยภาพของบุคคล

จากการทบทวนความหมายของความสุขแบบทั่วไปและในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยให้ความหมายของความสุขในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ว่าเป็น สภาวะที่บุคคลรับรู้ถึงความรู้สึกของตนที่ตอบสนองต่อการทำงาน เหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ว่ามีความชื่นชอบ พึงพอใจ เป็นสุข สนุกสนานกับการทำงานและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความเบิกบานแจ่มใส มีแรงบันดาลใจ และมีอารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ

1.2 แนวคิดและองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Warr (1990) จำแนกองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ความตื่นตัว (arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน (pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (enthusiasm) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้น ในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Manion (2003) ใช้คำว่า joy at work ในการศึกษาความสุขในการทำงาน โดยแบ่งเป็น องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การติดต่อ (connections) หมายถึง สิ่งที่เป็นพื้นฐานทำให้เกิดความสัมพันธ์และสังคมของบุคคลในที่ทำงาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ความร่วมมือ การให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิสัมพันธ์กันอย่างเป็นมิตร และทำให้เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน

2. ความรักในงาน (love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนเองมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดี กระตือรือร้น เพลิดเพลินและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขและภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. ความสำเร็จในงาน (work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าการปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ

4. การเป็นที่ยอมรับ (recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าการได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

Fisher (2010) ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยใช้ชื่องานวิจัยว่า Happiness at Work ระบุภาวะสันนิษฐาน (construct) ของความสุขในการทำงานว่าแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ดังแสดงในตาราง 1 และได้ระบุองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 7 องค์ประกอบดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) คือ เจตคติต่องานมีองค์ประกอบทั้งด้าน ปัญหาและอารมณ์ แต่ผู้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจะให้ความสนใจที่ด้านปัญหา โดยเป็นการประเมินลักษณะของงานมากกว่าการวัดประสบการณ์ทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการ ทำงานหรือความรู้สึกที่เกี่ยวกับงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) เมื่อก้าวถึงความสุขในการทำงาน องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบถูกนำมาใช้วัดความสุขในการทำงานมากเป็นอันดับสอง รองจากความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบคือ ความผูกพันเชิง อารมณ์ ความผูกพันเชิงการลงทุนและความผูกพันเชิงหน้าที่ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงาน

3. ความเกี่ยวข้องในงาน (job involvement) เป็นภาวะสันนิษฐานที่ได้รับความสนใจ ตั้งแต่ปี 1965 โดย Lodahl และ Kejner (1965 อ้างถึงใน Fisher, 2010) โดยระบุว่าความเกี่ยวข้องในงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันในงาน คิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำ และแสดงให้เห็นว่างานคือสิ่งที่สะท้อนความเป็นตัวตน (one's identity) และสะท้อนคุณค่าของตน (self-esteem)

4. ความผูกใจมั่น (engagement) หมายถึงการที่บุคคลอุทิศกายใจเพื่องาน มีความเอาใจใส่ต่องานที่ตนทำ

5. ความเติบโตของงานและความกระปรี้กระเปร่า (thriving and vigor) เป็นภาวะสันนิษฐานที่ถูกกำหนดขึ้นมาใหม่ ซึ่งในบางการวิจัยระบุว่า เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกใจมั่นในงาน

6. สภาวะลื่นไหลและแรงจูงใจภายใน (flow and intrinsic motivation) เป็นประสบการณ์ทางอารมณ์ที่บุคคลเกิดความเพลิดเพลินและเบิกบานใจขณะมีใจจดจ่อกับงานที่ตนทำ สภาวะลื่นไหลจะเกิดได้มากขึ้นเมื่อบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนที่สูงขึ้น (high self-efficacy) และได้รับทรัพยากรเช่นการสนับสนุนจากองค์กร

7. อารมณ์ในการทำงาน (affect at work) เป็นภาวะสันนิษฐานที่แตกต่างจากองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น เนื่องจากองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นองค์ประกอบทางด้านปัญญาหรือเจตคติ

1.3 ที่มาของความสุขในการทำงาน

Diener และ Biswas-Diener (2008) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถก่อให้เกิดความสุขในการทำงานว่ามีลักษณะดังต่อไปนี้

1. โอกาสในการควบคุมงานอย่างอิสระ (opportunities for personal control) มีผลการวิจัยที่ระบุว่า บุคคลที่รู้สึกว่าตนไม่สามารถควบคุมสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานของตนได้ จะมีปัญหาทางด้านสุขภาพมากกว่าบุคคลที่สามารถควบคุมงานของตนได้ การควบคุมสิ่งต่างๆที่กล่าวถึงนี้ หมายถึงการมีอิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา การประยุกต์ทักษะต่างๆ

2. ลักษณะงานที่หลากหลาย (jobs with a variety of tasks) ลักษณะงานที่หลากหลายทำให้พนักงานสามารถใช้ทักษะที่ตนมี และทำให้เกิดความผูกพันในงานที่ตนทำได้

3. ผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุน (supportive supervisors) หัวหน้างานที่ดีคือผู้ที่ให้ความใส่ใจต่อบุคคล กระตุ้นให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้ ให้อิสระในทางความคิดแต่ยังคงใส่

ใจในผลงานของคุณคน ให้ข้อมูลป้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับผลงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญซึ่งองค์การสามารถทำได้ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ดีจะทำให้บุคคลรู้สึกผ่อนคลายและส่งเสริมให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การให้ความนับถือและให้สถานะทางสังคม (respect and status) การได้รับการยอมรับนับถือจากการทำงานและที่ทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภูมิใจและรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ เมื่อบุคคลได้รับการปฏิบัติจากลูกค้า เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารอย่างดี บุคคลจะรู้สึกถึงคุณค่าของงานที่ตนทำอยู่ และเป็นการกระตุ้นการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลด้วย

5. การจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการที่ดี (good pay and fringe benefits) ในสังคมมนุษย์ทุกคนต้องใช้จ่ายเงินเพื่อแลกกับปัจจัยพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม การรักษาพยาบาล การเดินทาง เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานในระดับชั้นกลาง อย่างไรก็ตาม Diener และ Biswas-Diener (2008) กล่าวว่าเงินอาจไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้บุคคลมีความสุขเท่ากับลักษณะของงานหรือปัจจัยอื่นในที่ทำงาน

6. การให้ข้อมูลและแจ้งความคาดหวังที่ชัดเจนในหน้าที่ (clear requirements and information on how to meet them) องค์การควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานแก่บุคคล และแจ้งความต้องการหรือความคาดหวังในตำแหน่งหรือหน้าที่นั้นๆ ต่อบุคคลเพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสในการพิจารณาว่าตนมีความสามารถเหมาะสมกับงานหรือตำแหน่งนั้นหรือไม่ บุคคลจะมีความสุขในการทำงานได้เมื่อเขาได้ใช้ความสามารถหรือศักยภาพของตนในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

Shirom (2011) เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวกที่เรียกว่าความกระปรี้กระเปร่าในงาน โดยแนวคิดดังกล่าวเสนอว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานอาจสามารถเป็นตัวแปรทำนายสุขภาพจิตและผลทางบวกอื่นๆในการทำงานได้ เนื่องจากตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพมีจำนวนไม่น้อยที่ใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับความกระปรี้กระเปร่าในงาน เช่น องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) จึงมีความเป็นไปได้ว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานจะมีผลต่อสุขภาพจิตโดยตรง

1.4 ผลของความสุขในการทำงาน

Cropanzano และ Wright (2000) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะ (psychological well-being) ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานพบว่า สุขภาวะในการ

ทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ Wright และ Bonett (1997) และ Wright และคณะ (1993)

Fisher (2010) จำแนกผลของความสุ่ในการทำงานตามระดับของความดังนี้

1. ผลของความสุ่ชั่วคราว (consequences of transient happiness)

ผลของความสุ่ในสภาวะชั่วคราวหรือชั่วขณะให้ผลบวกอย่างมาก ในระดับผลงานประจำวันสภาวะอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์และการทำงานเชิงรุกในวันนั้นๆ รวมทั้งยังเป็นตัวทำนายตัวแปรทั้งสองข้างต้นของบุคคลในวันทำงานถัดไปด้วย นอกจากนี้ยังช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกระตุ้นผลลัพธ์ที่ดีในการประสานร่วมกันระหว่างบุคคลด้วย นอกจากนี้ผลในระยะสั้น ความสุ่ในระดับชั่วคราวหรืออารมณ์ทางบวกในการทำงานสามารถเป็นตัวทำนายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (organizational citizenship) และการหลีกเลี่ยงงาน (work deviance) ในระดับบุคคลได้ด้วย

ในด้านผลการปฏิบัติงานมีงานวิจัยที่ยืนยันว่า อารมณ์ทางบวกสามารถเพิ่มระดับของผลงานได้โดยผ่านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้ผลป้อนกลับ (Erez & Isen, 2002; Ilies & Judge, 2002; George & Brief, 1996; Seo et al., 2004 อ้างถึงใน Fisher, 2010)

2. ผลของความสุ่ระดับบุคคล (consequences of person-level happiness)

ความสุ่ระดับบุคคลส่งผลบวกต่อทั้งตัวพนักงานและองค์การ ดังนี้ ความสุ่ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกและอัตราการลาออก การขาดงาน ความซึมเศร้า และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงาน และสุขภาพร่างกาย (Griffeth et al., 2000; Meyer et al., 2002; Hackett, 1989; Mathieu & Zajac, 1990; Dalal, 2005; LePine et al., 2002; Faragher et al., 2005 อ้างถึงใน Fisher, 2010)

3. ผลของความสุ่ระดับกลุ่ม (consequences of unit-level happiness)

ความสุ่ในระดับกลุ่มที่ Fisher (2010) สรุปมาโดยรวมเป็นผลจากการประเมินความพึงพอใจในระดับกลุ่ม กล่าวคือ ความพึงพอใจหรือความสุ่ระดับกลุ่มสามารถเป็นตัวทำนายความพึงพอใจของลูกค้า การรับรู้คุณภาพการบริการ ผลกำไร ผลผลิต อัตราการลาออกของพนักงานได้ (Brown & Lam, 2008; Harter et al., 2002 อ้างถึงใน Fisher, 2010)

ตาราง 1

ภาวะสั่นนิชฐานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน

ระดับชั่วคราว (Transient level)	ระดับบุคคล (Person level)	ระดับกลุ่ม (Unit level)
ภาวะความพึงพอใจในงาน (State job satisfaction)	ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	ความพึงพอใจในงานในระดับกลุ่ม หรือขวัญและกำลังใจ (Morale/collective job satisfaction)
ภาวะความรู้สึกชั่วขณะ (Momentary affect)	อารมณ์ (Dispositional affect)	ลักษณะของความรู้สึกภายในกลุ่ม (Group affective tone)
สภาวะสั่นไหล (Flow state)	ความผูกพันต่อองค์การเชิงอารมณ์ (Affective organizational commitment)	อารมณ์ภายในกลุ่ม (Group mood)
อารมณ์ชั่วขณะในการทำงาน (Momentary mood at work)	ความเกี่ยวข้องในงาน (Job involvement)	ความผูกพันในระดับกลุ่ม (Unit-level engagement)
ภาวะความผูกพัน (State engagement)	อารมณ์ทั่วไปในการทำงาน (Typical mood at work)	ความพึงพอใจในภารกิจระดับกลุ่ม (Group task satisfaction)
ความสนุกสนานในภาระงานที่ทำ (Task enjoyment)	ความผูกพัน (Engagement)	
อารมณ์ในการทำงาน (Emotion at work)	การเติบโต งอกงาม (Thriving)	
ภาวะแรงจูงใจภายใน (State intrinsic motivation)	ความกระปรี้กระเปร่า (Vigor)	
	ความเจริญรุ่งเรือง (Flourishing)	
	สุขภาวะทางอารมณ์ในการทำงาน (Affective well-being at work)	

ที่มา : Fisher (2010) หน้า 385

Zelenski, และคณะ (2008) ศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขกับผลิตผลในการทำงาน โดยใช้ดัชนีชี้วัดความสุข 4 ตัวได้แก่ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ พบว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีผลิตผลในการทำงานที่มากกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุข

Diener และ Seligman (2004) กล่าวว่าทั้งอารมณ์ทางบวกในการทำงานและความพึงพอใจในงานต่างก็ส่งผลดีต่อผลิตผลขององค์กร พนักงานที่มีความสุขจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุข และมีอัตราการเปลี่ยนงานน้อยกว่า หากองค์กรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดี หรือสร้างความสุขแก่พนักงาน จะสามารถช่วยเพิ่มผลกำไรทางธุรกิจได้ โดยสรุปความสุขในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงสิ่งที่มีค่าในตัวเองที่มนุษย์ให้คุณค่าและแสวงหา แต่ยังสามารถเพิ่มผลิตผลทางเศรษฐกิจอย่างมากด้วย

Boehm และ Lyubomirsky (2008) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความสำเร็จในการทำงานพบว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงานได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า แสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่สูงและมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นมากกว่าบุคคลที่มีความสุขน้อยกว่า

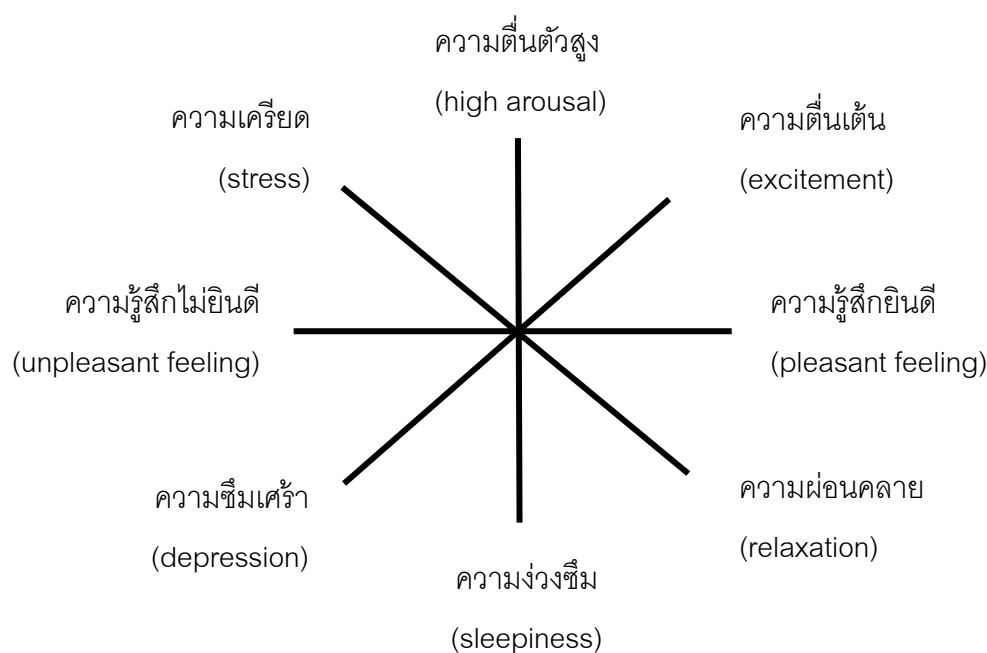
1.5 แนวทางการวัดความสุขในการทำงาน

วิธีการวัดความสุขที่นิยมใช้กันมากที่สุดตั้งแต่มีการเริ่มศึกษาเรื่องความสุข คือ วิธีการให้ผู้ตอบประเมินโดยการรายงานตนเอง (self-report assessment) เนื่องจากผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของความสุขในการทำงานว่าเป็นสภาวะทางอารมณ์ของบุคคลที่ตอบสนองต่องาน เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน จึงให้ความสนใจไปที่การวัดสภาวะทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จากการค้นคว้าพบว่า Van Katwyk, Fox, Spector, และ Kelloway (2000) ได้ทำการพัฒนามาตรวัดสุขภาวะทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน (job-related affective well-being scale: JAWS) เพื่อใช้ในการศึกษามิติต่างๆของอารมณ์ในการทำงาน (job affect) และเพื่อตรวจสอบว่าอารมณ์ต่างๆมีความสัมพันธ์อย่างไรกับตัวก่อให้เกิดความเครียด โดยใช้แนวคิดตารางอารมณ์ของ Russell (1980) โดยการนำคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ต่างๆ ในบริบทของการทำงานมาแยกออกเป็น 2 มิติ คือ ความยินดี (pleasure) และความตื่นตัว (arousal) จากนั้นนำคำศัพท์ดังกล่าวมาจัดลำดับโดยใช้เกณฑ์การวัดเป็น 2 แกนคือ แกนนอนแยกเป็นไม่ยินดี-ยินดี และแกนตั้งแยกแบ่งจากตื่นตัวจนถึงความง่วงนอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจำแนกประเภทของอารมณ์ลงไป 2 มิติ ดังแสดงในภาพ 1

นอกจาก Job-related Affective Well-being Scale ของ Van Katwyk และคณะ (2000) Brief, Burke, George, Robinson, และ Webster (1988) ได้พัฒนามาตร Job Affect Scale: JAS โดยใช้แนวคิดของ Watson และ Tellegen (1985) เป็นพื้นฐาน เพื่อใช้วัดอารมณ์ทางบวกและทางลบ ในบริบทของการทำงานในช่วงเวลา 1 สัปดาห์ที่ผ่านมามาตรดังกล่าวประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมด 20 ข้อเป็นคำคุณศัพท์ที่แสดงอารมณ์ทางบวกและทางลบด้านละ 10 ข้อ เช่น

ภาพที่ 1

โมเดลอารมณ์ 2 มิติ



ที่มา : Van Katwyk และคณะ (2000) หน้า 220

ระดับกระแง กระช่มกระชวย กระตือรือร้น กังวลใจ ห้วนเกรง เป็นต้น ซึ่ง JAS เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดมิติทางอารมณ์สองมิติที่ตั้งฉากกัน แบ่งเป็น 4 ขั้ว ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความเหนื่อยล้า ความวิตกกังวล ความรู้สึกผ่อนคลาย คำคุณศัพท์อื่นๆ ที่นำมาใช้ในมาตรวัดดังแสดงในภาพ 2

ผู้วิจัยเลือกใช้มาตรวัดสภาวะทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน (JAWS) ที่พัฒนาขึ้นโดย Van Katwyk และคณะ (2000) ในการวัดความสุขในการทำงานในขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีความเหมาะสมกับคำจำกัดความของความสุขในการทำงานในการวิจัยและเนื่องจากเหตุผลต่อไปนี้

1. JAWS เป็นมาตรที่วัดสภาวะทางอารมณ์อย่างเดี่ยวอย่างแท้จริง ซึ่งตรงกันข้ามกับมาตรที่วัดความเชื่อ เจตคติที่มักใช้ในการวิจัยด้านความพึงพอใจในงาน
2. JAWS เป็นมาตรที่วัดสภาวะทางอารมณ์ในบริบทที่เฉพาะเจาะจง คือการตอบสนองทางอารมณ์ในบริบทการทำงาน (job-specific affective response) ซึ่งแตกต่างจากมาตรวัดอารมณ์ทางบวกและทางลบ (Positive and Negative Affectivity Scale: PANAS) ซึ่งเป็นมาตรวัดอารมณ์โดยทั่วไปไม่เจาะจงบริบท

ภาพที่ 2

ตำแหน่งของอารมณ์ในมาตรวัด Job Affect Scale ใน Affect Circumplex



ที่มา : Saavedra และ Kwun (2000) หน้า 133

3. JAWS ครอบคลุมการตอบสนองทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานในทุกมิติ ทั้งความยินดี-ไม่ยินดีและความตื่นตัว แตกต่างจาก PANAS ซึ่งวัดที่วัดเฉพาะมิติความตื่นตัวทางอารมณ์สูง (high arousal) และเน้นการวัดบุคลิกภาพ (trait) มากกว่าสภาวะของอารมณ์ (state)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

ตามแนวคิดของทฤษฎีการถนอมทรัพยากรที่มีค่า (the conservation of resources theory: COR) ของ Hobfoll (1989, 2001) ระบุว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะสงวนและปกป้องทรัพยากรที่ตนมีอยู่ รวมทั้งพยายามเพิ่มขอบเขตของแหล่งทรัพยากร ทรัพยากรที่กล่าวถึงในที่นี้ หมายถึง วัตถุประสงค์ของ สถานะทางสังคมบุคลิกภาพส่วนบุคคลหรือแม้แต่พลังงานซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคล

และสังคมแวดล้อมให้คุณค่า หรือเป็นสิ่งที่จะเอื้อประโยชน์ในการได้มาซึ่งผลลัพธ์และเป้าหมายที่บุคคลต้องการ ทรัพยากรเป็นสิ่งจำเป็นเมื่อบุคคลต้องเผชิญและต้องจัดการกับความต้องการและความเครียดที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งทรัพยากรทั้งหมดล้วนมีขีดจำกัดและสามารถหมดไปได้ Hobfoll (1989, 2001) เสนอว่าการสนับสนุนทางสังคมสามารถใช้เป็นต้นทุนทางทรัพยากรได้ โดยการเป็นทั้งตัวช่วยเพิ่มพูนหรือขยายแหล่งที่มาของทรัพยากรและเป็นสิ่งทดแทนหรือเสริมทรัพยากรอื่นๆ ที่ขาดแคลนไป กล่าวคือ การสนับสนุนทางสังคมเป็นแหล่งทรัพยากรทางสังคมที่สำคัญนั่นเอง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมที่ผ่านมา ในช่วงแรกที่มีการศึกษาการสนับสนุนทางสังคม เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมในบริบทของสุขภาพ ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมกับผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานในบริบทของการทำงานนั้น เริ่มจากการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational support) การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม (leader-member exchange) การเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา (supervisor consideration) ซึ่งแต่ละการศึกษาจะระบุภาวะสันนิษฐานที่แตกต่างกัน โดยรวมมีข้อมูลที่สนับสนุนว่าการรับรู้การสนับสนุนในที่ทำงาน (workplace social support) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่มีความสำคัญในบริบทของการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เป็นต้น (Baruch-Feldman, Brondolo, Ban-Dayan, & Schwartz, 2002) การศึกษาการสนับสนุนทางสังคมนั้น มีการกำหนดมิติในการศึกษาโดยแยกประเภทหรือองค์ประกอบตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา เช่น แยกตามแหล่งการสนับสนุน แยกตามประเภทของการสนับสนุน เป็นต้น Baruch-Feldman และคณะ (2002) อ้างถึงผลการศึกษานักวิจัยบางท่านว่าขนาดและลักษณะของอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อตัวแปรต่างๆ ในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับแหล่งของการสนับสนุนทางสังคม การวัดคุณลักษณะของตัวแปรเกณฑ์ทั้งแบบอัตวิสัยและวัตถุวิสัย (subjective vs. objective nature) รวมถึงตัวแปรอื่นๆ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมจาก 2 คือ จากผู้ร่วมงาน (ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา) และจากครอบครัว เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวทำนายทั้ง 2 มิติที่ในการทำนาย (ตัวแปรเกณฑ์) ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดในลำดับต่อไป

2.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

Cohen และ Syme (1985) ระบุความหมายของการสนับสนุนทางสังคมในบริบทการวิจัยด้านสุขภาพว่า คือทรัพยากรที่บุคคลได้รับจากบุคคลอื่น ได้แก่ข้อมูลหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการที่จะก่อให้เกิดผลไม่ว่าจะทางบวกหรือทางลบต่อสุขภาพและความอยู่ดีมีสุขของบุคคล

Cohen, Mermelstein, Kamarck, และ Hoberman (1985) กล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นทรัพยากรที่บุคคลได้รับจากบุคคลอื่น โดย Cohen และคณะ (1985) ระบุเพิ่มเติมว่าการสนับสนุนดังกล่าวนี้เป็นการที่บุคคลรับรู้ว่าการสนับสนุน (perception of the availability of support)

Shumaker และ Brownell (1984 อ้างถึงใน Langford, Bowsher, Maloney, & Lillis, 1997) อธิบายความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างบุคคลสองคนขึ้นไป

Cohen และ Pressman (2004) ให้นิยามการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นทรัพยากรทางวัตถุและจิตใจ ที่บุคคลสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการกับความเครียดได้

Hobfoll และ Stokes (1988 อ้างถึงใน Seiger & Wiese, 2009) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า คือ ปฏิสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มทางสังคมที่มีความรู้สึกผูกพันกัน ให้การช่วยเหลือ ให้ความรักและความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน Gottlieb และ Bergen (2010) ระบุความหมายของการสนับสนุนทางสังคมเพื่อให้สามารถแยกได้จากเครือข่ายทางสังคม (social network) และการบูรณาการทางสังคม (social integration) ว่าเป็นแหล่งทรัพยากรทางสังคมที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นเจ้าของหรือสามารถได้รับทรัพยากรนี้จากการสนับสนุนหรือการช่วยเหลือโดยกลุ่มหรือความสัมพันธ์ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ Michel, Mitchelson, Pichler, และ Cullen (2010) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการให้ความช่วยเหลือด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ข้อมูลและการประเมินต่างๆ รวมถึงการเอาใจใส่ด้านอารมณ์ความรู้สึก โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสุขแก่ผู้รับ จากการทบทวนความหมายของการสนับสนุนทางสังคม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของการสนับสนุนทางสังคมและให้คำจำกัดความความหมายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานดังนี้

การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน คือ ทรัพยากรที่บุคคลรับรู้ว่าจะได้รับจากบุคคลอื่นในที่ทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในรูปแบบวัตถุ เวลา หรือการสนับสนุนทางจิตใจและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มพูนศักยภาพ หรือจัดการกับความต้องการจากงานที่เกิดขึ้นได้

2.2 แนวคิดและองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

Heitzmann และ Kaplan (1988) แบ่งองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 องค์ประกอบดังนี้

1. การสนับสนุนแบบรูปธรรม (tangible components) ได้แก่ การให้การสนับสนุนการเงิน หรือการช่วยเหลือทางกายภาพต่างๆ
2. การสนับสนุนแบบนามธรรม (intangible components) ได้แก่ การกระตุ้นทางอารมณ์ ความรู้สึกหรือการให้คำแนะนำต่างๆ

House (1981 อ้างถึงใน Langford et al., 1997) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional support) หมายถึง การสนับสนุนโดยการให้ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ ความเอาใจใส่และแสดงถึงความไว้วางใจต่อบุคคล
2. การสนับสนุนด้านการอำนวยความสะดวก (instrumental support) หมายถึง การให้การสนับสนุนด้านวัตถุ สิ่งของหรือการช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรม แม้การให้การสนับสนุนในองค์ประกอบนี้ จะแสดงถึงความรักและความเอาใจใส่ต่อผู้รับ แต่จะหมายความถึงการให้การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม (concrete assistance)
3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (informational support) หมายถึง การให้การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารเมื่อบุคคลเกิดความเครียด ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่
4. การสนับสนุนด้านการประเมิน (appraisal support) หมายถึง การสื่อสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อให้เกิดการประเมินตนเอง (self-evaluation)

Cohen และ Wills (1985) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional support) หมายถึง การสนับสนุน ส่งเสริม เพื่อให้บุคคลรู้ว่าตนมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับ ส่งเสริมให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเองโดยการแสดงออก หรือใช้คำพูดเพื่อสื่อถึงความเข้าใจ การยกย่องนับถือในตัวของบุคคล
2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (information support) หมายถึง การให้การสนับสนุนให้คำแนะนำ รวมถึงการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้บุคคลสามารถเข้าใจและจัดการกับปัญหาได้

3. การสนับสนุนด้านความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร (companionship support) หมายถึง การสนับสนุนด้านความสัมพันธ์ที่เอื้ออำนวยให้เกิดอารมณ์ทางบวก ช่วยให้ผู้คนที่พ้นจากสภาพที่วุ่นวาย ได้แก่ การใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆที่จะช่วยฟื้นฟูสภาพจิตใจและลดความเครียด เช่น การใช้เวลาในการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน

4. การสนับสนุนด้านทรัพยากร (tangible support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน แรงงาน ทรัพยากรด้านวัตถุ สิ่งของ หรือให้บริการเมื่อบุคคลต้องการ รวมถึงการให้การช่วยเหลือในการแก้ปัญหาโดยตรงที่รวมอยู่ในการสนับสนุนประเภทนี้เช่นกัน

Cohen, Mermelstein, Kamarck, และ Hoberman (1985) แบ่งองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมเพื่อใช้ในการพัฒนามาตร Interpersonal Support Evaluation List (ISEL) เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสนับสนุนด้านวัตถุ (tangible support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุสิ่งของ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

2. การสนับสนุนด้านการประเมิน (appraisal support) หมายถึง การมีแหล่งสนับสนุนทางบุคคลที่บุคคลจะสามารถพูดคุย ปรีกษาได้เมื่อมีปัญหา

3. การเห็นคุณค่าในตน (self-esteem) หมายถึง การสนับสนุนทางความคิดทางบวก เพื่อให้บุคคลสามารถมองข้อดีของตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นได้

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (belonging support) หมายถึง การที่บุคคลมีกลุ่มทางสังคมที่บุคคลจะสามารถทำกิจกรรมต่างๆด้วยได้

Cohen และ Helgeson (1996) สรุปองค์ประกอบจากแนวคิดของนักวิชาการหลายคนที่สอดคล้องกันเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional support) หมายถึง การสนับสนุนที่ช่วยฟื้นฟูการเห็นคุณค่าในตนของบุคคลและลดความรู้สึกลดแคลน โดยแสดงให้ผู้คนที่เห็นว่าตนมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ โดยการเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ รับฟัง ปลอดภัย โดยรูปแบบของการสนับสนุนจะรวมทั้งการสื่อสารโดยใช้และไม่ใช้คำพูด

2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (information support) หมายถึง การให้คำแนะนำหรือให้การสนับสนุนด้านข้อมูลเพื่อให้บุคคลรับรู้ถึงความสามารถในการควบคุมและนำไปสู่การจัดการและเผชิญหน้ากับปัญหาได้ นอกจากนี้ยังสามารถส่งเสริมให้บุคคลมีความคิดเชิงบวก ลดความรู้สึกลดแคลนและความรู้สึกสับสนที่เกิดขึ้นได้

3. การสนับสนุนด้านการอำนวยความสะดวก (instrumental support) การให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เป็นรูปธรรม โดยการจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ความช่วยเหลือในการเดินทาง เงิน ช่วยแบ่งเบาภาระงานบ้าน เป็นต้น

2.3 ผลของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

Cohen และ Syme (1985) แบ่งผลของการสนับสนุนทางสังคมจากงานวิจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมและความเครียดออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่

1. ผลทางตรง หมายถึง อิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมต่อสุขภาพที่ไม่เกี่ยวเนื่องกับความเครียด โดยเสนอแนวคิดว่า การสนับสนุนทางสังคมช่วยปกป้องดูแลสุขภาพร่างกายของบุคคลไม่ว่าบุคคลจะมีความเครียดหรือไม่ก็ตาม กล่าวคือ บุคคลที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงมักมีสุขภาพดีกว่าบุคคลที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะเครียดหรือไม่ก็ตาม ผลการวิจัยด้านสุขภาพ (Berkman & Syme, 1979; Uchino, 2009) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมส่งผลทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต กล่าวคือบุคคลที่มีการรวมตัวทางสังคมมาก เช่น แต่งงานแล้ว มีครอบครัวและเพื่อนสนิท หรือเป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคมหรือศาสนา มีแนวโน้มที่จะมีอายุยืนยาวมากกว่าผู้ที่อยู่อย่างโดดเดี่ยว มีอัตราการเป็นโรคหัวใจน้อยกว่าและมีระบบภูมิคุ้มกันที่มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ด้านสุขภาพจิต การวิจัยพบว่า (Barrera, 1986; Cohen & Wills, 1985; Torgrud, Walker, Murray, Cox, Chartier, & Kjernisted, 2004; Lakey & Cronin, 2008; Norman, Malla, Manchanda, Harricharan, Takhar, & Northcott, 2005) ผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำมีรายงานว่ามีอาการหวาดกลัวทางสังคม อาการซึมเศร้าและความวิตกกังวลรวมถึงมีแนวโน้มที่จะเป็นโรคที่เกี่ยวข้องกับภาวะซึมเศร้ามากกว่าผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง นอกจากนี้พบว่าผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำมีแนวโน้มการฆ่าตัวตาย มีปัญหาเกี่ยวกับการใช้แอลกอฮอล์และยาเสพติดมากกว่าผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง

2. ผลทางอ้อม หมายถึง อิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมต่อสุขภาพในมิติที่เกี่ยวข้องกับความเครียด โดยเสนอแนวคิดว่า การสนับสนุนทางสังคมอาจมีอิทธิพลเพิ่มเติมจากผลทางตรง ในฐานะเป็นปัจจัยป้องกันความเครียดซึ่งส่งผลต่อสุขภาพ กล่าวคือ การสนับสนุนทางสังคมเป็นทรัพยากรที่บุคคลใช้เพื่อจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิต บุคคลที่รับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้อื่นจะมีความเครียดน้อยกว่าและมักทนต่อสภาวะตึงเครียดได้มากกว่าบุคคลที่ไม่รับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคมจากผู้อื่น

Lakey และ Cohen (2000) ระบุว่า การให้การสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหา และช่วยป้องกันผลกระทบที่เกิดจากความเครียดโดยจะทำให้บุคคลตีความสถานการณ์ที่ตึงเครียดในทางบวกมากขึ้น Lakey และ Cohen (2000) กล่าวถึงความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อการประเมินสถานการณ์ของบุคคลว่า เมื่อบุคคลเผชิญหน้ากับปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ บุคคลจะประเมินทรัพยากรส่วนบุคคลและทรัพยากรทางสังคมที่ตนมีว่าจะสามารถจัดการกับสถานการณ์เหล่านั้นได้หรือไม่แล้วจึงสนองตอบทางอารมณ์ออกมาในรูปแบบที่ต่างกัน

Grzywacz และ Marks (2000) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนจากแหล่งที่เกี่ยวข้องกับงานและครอบครัว เป็นทรัพยากรที่จะช่วยก่อให้เกิดอารมณ์ทางบวกในมิติหนึ่ง และยังช่วยกระตุ้นคุณภาพชีวิตในอีกมิติด้วย

Heitzmann และ Kaplan (1988) ทำการทบทวนผลของการสนับสนุนทางสังคมจากการศึกษาของนักวิชาการหลายคนพบว่า การสนับสนุนทางสังคมในบริบทของสุขภาพเป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคคลสามารถเผชิญหน้ากับความเจ็บป่วยหรือความไม่สมบูรณ์ของร่างกาย โดยการสนับสนุนที่มาจากแหล่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว เพื่อน หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องจะช่วยลดความวิตกกังวลทางอารมณ์ของบุคคลได้ นอกจากนี้ในบริบทของการทำงาน พบว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีประโยชน์มากสำหรับการปรับตัวของพนักงานที่กำลังจะถูกเลิกจ้าง

Seiger และ Wiese (2009) ศึกษาบทบาทของการสนับสนุนทางสังคมจากมิติของงานและครอบครัวจากหลายการศึกษาระบุว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานสามารถลดความขัดแย้งประเภทงานก้าวร้าวครอบครัวได้โดยช่วยลดความเครียดและภาระในงานของบุคคล

Baltes และ Heydens-Gahir (2003) ศึกษาอิทธิพลซึ่งกันและกันระหว่างกลยุทธ์ในการบริหารจัดการชีวิตกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวโดยใช้การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรควบคุม พบว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความขัดแย้งจากงานไปสู่ครอบครัวผ่านแหล่งความเครียดในงาน (job stressors)

Parasuraman, Greenhaus, และ Granrose (1992) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคม ความเครียดในบทบาท และความสุขในกลุ่มตัวอย่างคู่สมรสที่ทำงานทั้งคู่

พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากงาน โดยมีแหล่งการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานของคุณคนได้

Langford และคณะ (1997) ทำการศึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวคิดของการสนับสนุนทางสังคมได้สรุปผลของการสนับสนุนจากการทบทวนผลการวิจัยที่ผ่านมาว่าการสนับสนุนทางสังคมก่อให้เกิดสภาวะทางสุขภาพและพฤติกรรมทางบวก ไม่ว่าจะเป็น ช่วยเพิ่มความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาทางสุขภาพ ลดระดับอาการซึมเศร้า เพิ่มสมรรถนะของคุณคนเมื่อเกิดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจในชีวิตหรือความอยู่ดีมีสุข และช่วยขยายขอบเขตของอารมณ์ทางบวก

2.4 แนวทางการวัดการสนับสนุนทางจากผู้ร่วมงาน

Heitzman และ Kaplan (1988) กล่าวถึงวิธีการวัดการสนับสนุนทางสังคมว่า การสนับสนุนทางสังคมมีขอบเขตที่กว้างมากเนื่องมาจากการศึกษาและวิจัยด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต และเนื่องจากมีคุณสมบัติที่เป็นตัวแปรแบบพหุมิติ (multidimensional) ทำให้มาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกันไปตามนิยามและภาวะสันนิษฐานในการวิจัย แต่มาตรฐานใหญ่มีจุดร่วมคล้ายกันคือ มีการประเมินองค์ประกอบที่จับต้องได้ เช่น การให้ความช่วยเหลือด้านวัตถุหรือทางกาย และการประเมินองค์ประกอบที่จับต้องไม่ได้ เช่น การให้กำลังใจหรือการให้คำแนะนำ มาตรฐานที่นิยมใช้วัดการสนับสนุนทางสังคมมีหลายมาตร ได้แก่

- Social Support Questionnaire พัฒนาโดย Schaefer, Coyne, และ Lazarus (1981) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แบบสอบถามประเมินการสนับสนุนด้านวัตถุจากสถานการณ์ 9 สถานการณ์ และแบบประเมินเครือข่ายความสัมพันธ์ของคุณคนกับบุคคลอื่นเพื่อวัดการสนับสนุนด้านอารมณ์และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร

- Interpersonal Support Evaluation List (ISEL) พัฒนาโดย Cohen, Mermelstein, Kamarck, และ Hoberman (1985) เป็นมาตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม 4 องค์ประกอบ คือ การสนับสนุนด้านวัตถุ (tangible support) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (belonging) การเห็นคุณค่าในตน (self-esteem) และการสนับสนุนด้านการประเมิน (appraisal support) มีจำนวนข้อกระทงทั้งหมด 40 ข้อ และยังมีการพัฒนามาตรวัดสำหรับนักเรียน โดยเฉพาะ ซึ่งมีข้อกระทง 48 ข้อ

- Work Relationship Index (WRI) พัฒนาโดย Billings และ Moos (1982) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม มีความเกี่ยวข้องและมีความผูกพันในงาน
2. ความเหนียวแน่นและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
3. การให้และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะทำการพัฒนามาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้แนวคิดและองค์ประกอบของ Cohen และ Wills (1985) โดยจะทำสร้างข้อคำถามให้มีความเหมาะสมในการวิจัยซึ่งจะอธิบายในขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน

ตามที่ได้กล่าวไปในการทบทวนวรรณกรรม การสนับสนุนทางสังคมเป็นทรัพยากรที่บุคคลมีและสามารถใช้ให้หมดไปได้ หากทรัพยากรที่มีอยู่ลดระดับลงจนไม่สอดคล้องกับความต้องการจากงาน อาจส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดและนำไปสู่ภาวะเหนื่อยหน่ายต่อการทำงานได้ แหล่งของทรัพยากรที่จะก่อให้เกิดอารมณ์ทางบวกในบริบทของการทำงานนั้น นอกจากทรัพยากรในงานแล้ว ชีวิตนอกเวลางานก็สามารถเป็นแหล่งทรัพยากรแก่บุคคลได้เช่นกัน อ้างถึงแนวคิดการฟื้นฟู (recovery concept) กล่าวว่า ทรัพยากรที่ถูกใช้ไปในการทำงานหากไม่ได้รับการฟื้นฟูอาจส่งผลต่ออารมณ์ ความเครียดของบุคคลได้ การฟื้นฟูจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อที่จะป้องกันไม่ให้อารมณ์หรือสมรรถนะเสื่อมลงในเวลาที่ยาวนาน แหล่งทรัพยากรในงานของบุคคลนอกจากจะหมายถึงแหล่งทรัพยากรที่มาจากบริบทการทำงาน แหล่งทรัพยากรนอกรงานก็สามารถที่จะเป็นแหล่งฟื้นฟูทรัพยากรได้อย่างดีด้วย Sonnentag (2003) กล่าวถึงความสำคัญของการฟื้นฟูพลังงานนอกช่วงเวลางานว่า การฟื้นฟูมีผลทางบวกต่อความกระปรี้กระเปร่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างบุคคลที่ไม่ค่อยได้รับโอกาสในการฟื้นฟู บุคคลที่ได้รับการฟื้นฟูพลังจะพร้อมที่จะทุ่มเทพลังงานของตนเพื่อใช้ในการทำงานต่อไปและมีความสามารถในการฟื้นคืน (resilient) เมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ตึงเครียด บุคคลที่ได้รับการฟื้นฟูพลังอย่างเพียงพอ จะมีทรัพยากรที่พร้อมสำหรับปฏิบัติการกิจของตน ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีช่วงเวลาในการฟื้นฟูไม่เพียงพออาจต้องฝืนทำงานโดยใช้ทรัพยากรที่หลงเหลืออยู่ จากการวิจัยเชิงคุณภาพของ Shrager และ Shirom (2009) พบว่า เหตุการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นในช่วงสุดสัปดาห์ หรือช่วงเช้าในวันทำงาน สามารถกระตุ้นความกระปรี้กระเปร่าและถ่ายถอดอารมณ์ทางบวกจากบ้านไปสู่ที่ทำงานได้

3.1 ความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน

การศึกษาการสนับสนุนจากครอบครัวในเริ่มแรก จะศึกษาในรูปแบบที่การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นองค์ประกอบหรือเป็นด้านหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคม โดยที่การศึกษาการสนับสนุนทางสังคมเริ่มแรกมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความอยู่ดีมีสุข (well-being) หรือสุขภาพ (health) ของบุคคล (Cohen & Wills, 1985; Adams, King, & King, 1996) ซึ่งคำจำกัดความของการสนับสนุนจากครอบครัวมักรวมเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม กล่าวคือ การสนับสนุนทางสังคมมีที่มาจาก 2 แหล่งคือ แหล่งการสนับสนุนที่เกี่ยวกับงาน และไม่เกี่ยวกับงาน อยู่ในรูปแบบของการสนับสนุนทางอารมณ์ (emotional support) เช่น การรับฟังและการแสดงความเห็นอกเห็นใจ และการสนับสนุนด้านการอำนวยความสะดวก (instrumental support) เช่น การให้ความช่วยเหลือด้านวัตถุเพื่อวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

Coyne และ DeLongis (1986) ให้ความหมายว่าการสนับสนุนจากครอบครัว ว่าเป็น การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับความรัก ความห่วงใย การเอาใจใส่จากสมาชิกในครอบครัวทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ไขปัญหาและเผชิญกับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้

Thoits (1986) ให้ความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัวว่า คือ การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลใกล้ชิด ได้แก่ สมาชิกในครอบครัว ญาติ เพื่อนสนิทและเพื่อนบ้าน โดยได้รับความช่วยเหลือด้านการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านสังคม และด้านข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้บุคคลสามารถเผชิญกับความเครียดและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

จากการวิจัยของ Sonnentag (2003, 2008) และ Shrager และ Shirom (2009) และวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ คือการพิสูจน์กรอบแนวคิดของ Shirom (2011) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่นำเสนอเกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรในงานหลายแหล่งที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ในบริบทของการทำงานโดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานเพิ่มเติมจากงานวิจัยเดิมโดยการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานทำหน้าที่เป็นแหล่งฟื้นฟูพลังงานของบุคคลด้วย ดังความหมายต่อไปนี้

การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน คือ ทรัพยากรที่บุคคลได้รับจากสมาชิกในครอบครัวในรูปแบบวัตถุ เวลา หรือการสนับสนุนทางจิตใจ อันได้แก่ ความรัก ความห่วงใย ความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจ คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ รวมถึงวัตถุประสงค์ของ สิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวกต่างๆ ซึ่งเป็นการให้โดยตรง รวมถึงการที่บุคคลได้โอกาสในการฟื้นฟูพลังเมื่ออยู่ในครอบครัวและไม่รู้สึกถึงการถูกคุกคามทรัพยากรที่ตนมี เช่น มีเวลาในการพักผ่อนหลังกลับบ้าน สมาชิกในครอบครัวช่วยแบ่งเบาภาระงานบ้านเมื่อความต้องการในงานมีสูง เป็นต้น

3.2 แนวคิดและองค์ประกอบของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน

ตามที่กล่าวไปข้างต้นว่าการศึกษาศึกษาการสนับสนุนจากครอบครัวในเริ่มแรก จะศึกษาในรูปแบบที่การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นองค์ประกอบหรือเป็นด้านหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคมจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของการสนับสนุนจากครอบครัวมักเป็นองค์ประกอบที่เหมือนกับการสนับสนุนทางสังคมซึ่งจะแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย อย่างไรก็ตาม King, Mattimore, King, และ Adams (1995) ได้ทำการศึกษาศึกษาการสนับสนุนจากครอบครัวโดยแยกจากการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งอื่นๆ โดยเรียกว่า การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัว และได้แบ่งองค์ประกอบของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานแตกต่างจากการศึกษาเรื่องการสนับสนุนทางสังคมไว้เป็น 2 ด้านดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional support) หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวมีเจตคติและพฤติกรรมที่สนับสนุน เข้าใจ เอาใจใส่ ให้กำลังใจและห่วงใยในตัวพนักงาน รวมทั้งให้คำแนะนำและวิธีการในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงาน ให้ความสนใจในงานที่พนักงานทำอยู่ เต็มใจที่จะรับฟังและสนทนาด้วย

2. การสนับสนุนด้านการอำนวยความสะดวกต่างๆ (instrumental support) หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวแสดงพฤติกรรมในการที่จะช่วยเหลือภารกิจในครอบครัวด้านแรงงาน ทรัพยากร เงิน มีความเต็มใจที่จะแบ่งเบาภาระงานบางอย่างภายในบ้านแทนในกรณีที่พนักงานมีภาระงานในหน้าที่มาก เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้ตามกำหนดเวลาและภาระงานที่มีอยู่

Hahn, Binnewies, และ Haun (2012) ศึกษาบทบาทของคู่สมรสในฐานะที่เป็นแหล่งฟื้นฟูพลังของบุคคลในช่วงสุดสัปดาห์ ได้แบ่งบทบาทของครอบครัวเป็นออกเป็นทางบวกและทางลบ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อการฟื้นฟูพลังกับครอบครัว (absorption in joint activities) หมายถึง สภาวะที่บุคคลดื่มด่ำและซึมซับความรู้สึกต่างๆ ขณะที่ทำกิจกรรมกับครอบครัว

2. ความขัดแย้งกับบุคคลในครอบครัว (conflict with partner) หมายถึง การที่บุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงอารมณ์โกรธ ประเมินสิ่งต่างๆ ในด้านลบ และขัดขวางการบรรลุเป้าหมายต่างๆ และแบ่งลักษณะของการฟื้นฟูออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. การปล่อยวางจากภาระงาน (psychological detachment)
2. ความรู้สึกผ่อนคลาย (relaxation)
3. การเรียนรู้สิ่งใหม่ (mastery experiences)

3.3 ผลของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน

King และคณะ (1995) กล่าวว่า การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกรัก ใส่ใจต่อบุคคลอื่น และรู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้อารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นในครอบครัว สามารถถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำงานได้ โดย King และคณะ (1995) ได้แยกองค์ประกอบในการศึกษาออกเป็นสององค์ประกอบ คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์และการสนับสนุนด้านการอำนวยความสะดวกต่างๆ และระบุว่า การสนับสนุนด้านการอำนวยความสะดวกต่างๆ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าที่จะทุ่มเททรัพยากรไม่ว่าจะเป็นเวลาหรือพลังงานให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมให้พลังงานหรืออารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นในครอบครัว ส่งผ่านไปยังการทำงานได้ จึงเป็นผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สำหรับองค์ประกอบการสนับสนุนด้านอารมณ์ เป็นองค์ประกอบที่ช่วยเพิ่มพูนอารมณ์หรือพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น อารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นในครอบครัว สามารถแปรเปลี่ยนเป็นประสบการณ์ทางอารมณ์ทางบวกของบุคคลในมิติการทำงานได้ การได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์จากบุคคลในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นคู่สมรส หรือบิดามารดา สามารถลดความเครียดจากการทำงาน ลดประสบการณ์ทางอารมณ์ทางลบ และยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงานอีกด้วย

Adams, King, และ King (1996) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนจากครอบครัวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเต็มเวลาพบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวในองค์ประกอบด้วยอารมณ์และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวประเภทครอบครัวก้าวก่ายงาน (family interfering with work)

Keratepe และ Bekteshi (2008) ศึกษาเงื่อนไขและผลลัพธ์ของการเอื้ออำนวยกันระหว่างครอบครัวและงานในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริการส่วนหน้าของโรงแรมโดย แบ่งการสนับสนุนทางสังคมและการสนับสนุนจากครอบครัวออกเป็น 3 องค์ประกอบเหมือนกัน คือ การให้ผลป้อนกลับ (feedback) การเห็นคุณค่า (appreciation) และการสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional support) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเอื้ออำนวยกันระหว่างครอบครัวและงาน นอกจากนี้ยังพบว่า การเอื้ออำนวยกันระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในชีวิตด้วย

Baruch-Feldman และคณะ (2002) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งการสนับสนุนทางสังคม กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลิตผลในการทำงานพบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน แม้ว่าการสนับสนุนจากครอบครัวจะไม่ได้มีผลต่อผลิตผล หรืออาจมีขนาดของอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานไม่มากเท่าการสนับสนุนทางสังคมที่มาจากแหล่งของงาน แต่มีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นสิ่งที่ช่วยลดความเครียดทำให้บุคคลสามารถยืดหยุ่นในภารกิจหรือหน้าที่การงานของตนต่อไปได้

Hahn, Binnewies, และ Haun (2012) ทำการศึกษาสภาวะทางอารมณ์ของบุคคลก่อนและหลังวันหยุดสุดสัปดาห์เพื่อศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์ทางบวกและทางลบที่เกิดขึ้นกับบุคคลเมื่อใช้เวลาอยู่กับคู่สมรส โดยมีการฟื้นฟูพลังเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ในช่วงเวลาสุดสัปดาห์ การที่บุคคลที่ได้รับประสบการณ์ทางบวกจากการใช้เวลากับคู่สมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฟื้นฟูพลังในด้านการปล่อยวางจากภาระงาน (psychological detachment) ความรู้สึกผ่อนคลาย (relaxation) และการเรียนรู้สิ่งใหม่ (mastery experiences) และมีผลในการเพิ่มสภาวะอารมณ์ทางบวก (positive affective states) ทั้ง 3 ด้าน คือ ความกระปรี้กระเปร่า (vigor) ความเบิกบานใจ (joviality) ความรู้สึกสงบสุข (serenity)

โดยสรุปจากการศึกษาทางวิจัยที่ผ่านมาการสนับสนุนจากครอบครัวต่อบุคคล สามารถเป็นแหล่งทรัพยากรที่จะช่วยเพิ่มพูนอารมณ์ทางบวกและส่งผ่านไปยังมิติอื่นในชีวิตของบุคคลได้

3.4 แนวทางการวัดสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน

Billings และ Moos (1982) พัฒนามาตร Family Relationship Index (FRI) เพื่อวัดการสนับสนุนทางสังคมในมิติของครอบครัว มี 3 องค์ประกอบได้แก่

1. ความเหนียวแน่น (cohesion) หมายถึง ระดับของการให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัว
2. การแสดงออก (expressiveness) หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวแสดงออกถึงความรู้สึกที่ตนรู้สึกอย่างแท้จริงภายในครอบครัว
3. ความขัดแย้ง (conflict) หมายถึง การแสดงออกถึงความโกรธหรือการโต้แย้ง ปะทะกันในครอบครัว

Procidano และ Heller (1983) พัฒนามาตร Perceived Social Support From Friends (PSS-Fr) และมาตร Perceived Social Support From Family (PSS-Fa) แต่ละมาตรประกอบด้วยข้อกระทงมาตรละ 20 ข้อ โดยวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนและครอบครัวในด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารและการให้ผลป้อนกลับจากเพื่อนและครอบครัว

Baruch-Feldman และคณะ (2002) พัฒนามาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมโดยแยกเป็นจากแหล่งการสนับสนุน 3 แหล่ง คือ 1. การสนับสนุนจากครอบครัว 2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และ 3. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยพัฒนาจากมาตร Karasek's Job Content Survey ของ Karasek และคณะ 1985 และนำมาปรับเนื้อหาของข้อกระทงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

King และคณะ (1995) ได้พัฒนามาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ชื่อ Family Support Inventory for Workers: FSI โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 44 ข้อ แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional support) จำนวน 29 ข้อ
2. การสนับสนุนด้านการอำนวยความสะดวก (instrumental support) จำนวน 15 ข้อ

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการพัฒนามาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานโดยใช้แนวคิดและองค์ประกอบของ King และคณะ (1995) โดยจะทำการแปลและปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมในการวิจัยซึ่งจะอธิบายในขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความกระปรี้กระเปร่าในงาน

ความกระปรี้กระเปร่าเป็นคำที่ถูกใช้และปรากฏในหลากหลายศาสตร์ เช่น วรรณกรรม งานเขียนด้านปรัชญา การสื่อความหมายของศิลปะ ซึ่งจะอยู่ในรูปแบบการใช้คำศัพท์ที่แตกต่าง

กัน ในการศึกษาด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมองค์การ เรายังพบประโยคต่อไปนี้อย่างน่าสนใจ
รายงานความรู้สึกของตนเอง

“ฉันรู้สึกมีพลัง” “ฉันรู้สึกกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า”

หรือในการศึกษาภาวะผู้นำความรู้สึกกระปรี้กระเปร่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารจัดการด้วย จากที่กล่าวนำไปข้างต้น ความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าเป็นอารมณ์ทางบวกที่ไม่ค่อยจะได้รับความสนใจศึกษาในบริบทการทำงานเท่าที่ควร ตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (burnout at work) ซึ่งเป็นภาวะสันทันฐานที่เป็นด้านลบของความกระปรี้กระเปร่ากลับได้รับความสนใจศึกษาอย่างมาก (Shirom, 2011) เหตุผลใดจึงต้องให้ความสำคัญในการศึกษาความกระปรี้กระเปร่า ? Shirom และ Shraga (2009) กล่าวว่าบุคคลส่วนใหญ่ต้องการที่จะมีประสบการณ์ทางอารมณ์ว่าตนรู้สึกมีพลัง เนื่องจากมีงานวิจัยพบว่าคนส่วนใหญ่ที่ชื่นชอบการออกกำลังกายเป็นเพราะต้องการที่จะรู้สึกกระปรี้กระเปร่า นอกจากนี้ยังพบว่า ความกระปรี้กระเปร่ามีความสัมพันธ์อย่างมากกับสุขภาพที่สมบูรณ์ของบุคคล ในองค์การ มีการศึกษาผลอารมณ์ของอารมณ์ทางบวกว่าส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

4.1 ความหมายของความกระปรี้กระเปร่าในงาน

Shirom (2011) ให้ความหมายของความกระปรี้กระเปร่าในงานว่า คือ อารมณ์ทางบวกของบุคคลซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบได้แก่ พลังทางกาย พลังทางอารมณ์ และพลังทางการรู้คิด โดยเสนอกรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับตัวทำนายและผลของความกระปรี้กระเปร่าในงานดังแสดงในภาพ 3

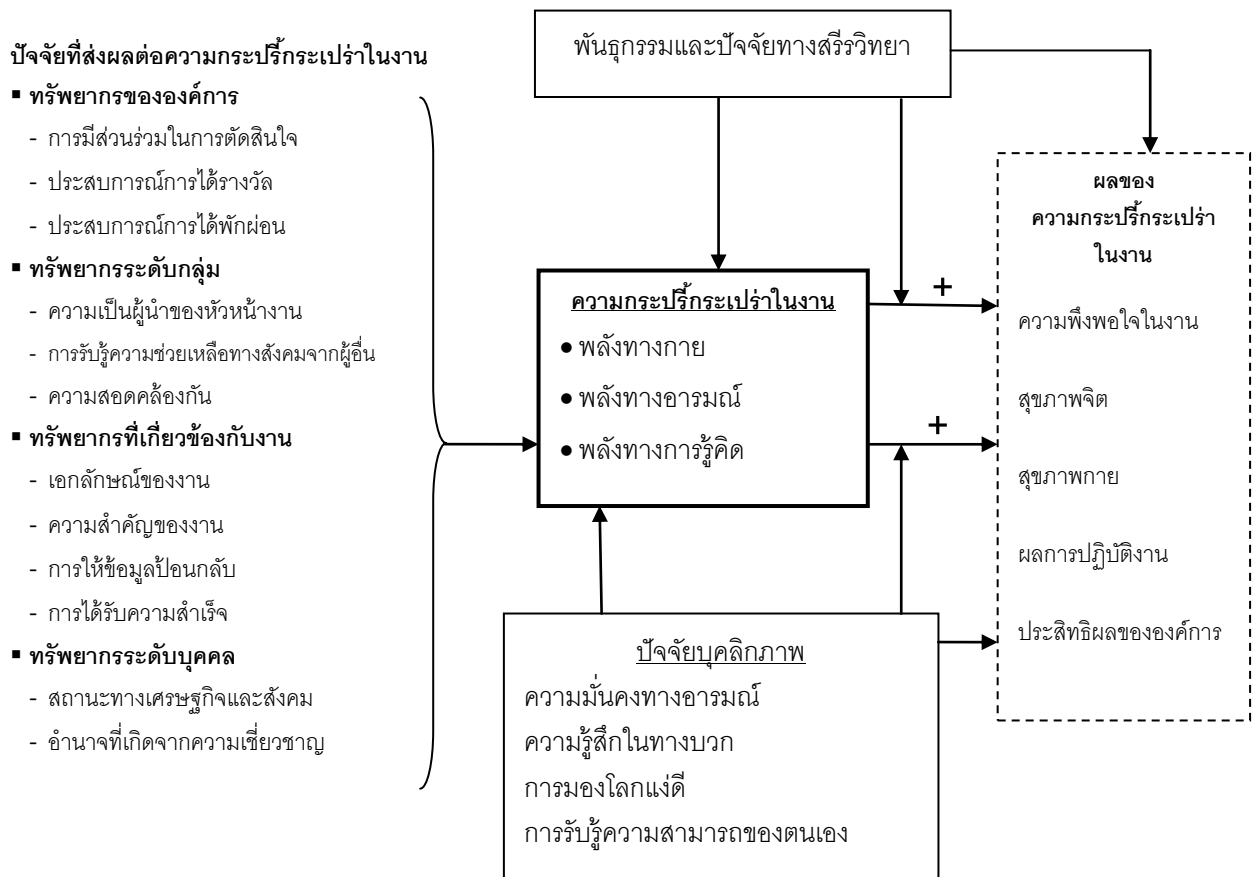
4.2 แนวคิดและองค์ประกอบของความกระปรี้กระเปร่าในงาน

Lazarus (1999 อ้างถึงใน Shirom, 2011) ระบุว่าความกระปรี้กระเปร่าเป็นสภาวะทางอารมณ์โดยอ้างอิงจากทฤษฎีการรู้คิดและความมุ่งใจเชิงสัมพันธ์ (cognitive-motivational-relational theory) โดยได้ทำการจำแนกประเภทของอารมณ์ และระบุความหมาย เพื่อใช้ในการกำหนดมโนทัศน์ของลักษณะเด่น ตัวแปรทำนาย ตัวแปรเกณฑ์เพื่อใช้ในการศึกษาทำความเข้าใจพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ

Shirom (2003) ทำการศึกษาอารมณ์ทางบวกในบริบทของการทำงาน โดยแบ่งสภาวะทางอารมณ์ออกเป็น 2 ลักษณะคือ อารมณ์ (mood) และความรู้สึก (emotion) สภาวะทางอารมณ์ทั้งสองนี้สามารถจำแนกความแตกต่างได้ดังนี้

ภาพ 3

กรอบแนวคิดของการศึกษาความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2011)



ที่มา : ภาวดี ศรีสุวรรณรัช (2555) หน้า 5

อารมณ์ เป็นสภาวะที่คลุมเครือ ไม่ทราบต้นเหตุแห่งการเกิดอารมณ์ มีความเข้มข้นของสภาวะน้อยกว่าความรู้สึก แต่สามารถคงอยู่ได้นานกว่าคือสามารถคงอยู่ได้ต่อเนื่องนานหลายวันหรือเป็นสัปดาห์

ความรู้สึก มีระดับความเข้มข้นมากกว่า เกิดขึ้นในชั่วระยะเวลาสั้นๆ แล้วจบไป มีต้นเหตุของการเกิดหรือเป้าหมายของความรู้สึกที่ชัดเจน

จากความแตกต่างข้างต้น Shirom (2003) พิจารณาว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานนี้มีความใกล้เคียงกับสภาวะทางอารมณ์เนื่องจากสามารถคงอยู่ต่อเนื่องได้ ไม่ได้เป็นแค่ความรู้สึกชั่วขณะ และแตกต่างจากความกระปรี้กระเปร่าในการศึกษาด้านกีฬาหรือวิทยาศาสตร์สุขภาพ รวมทั้งแตกต่างจากความกระปรี้กระเปร่าที่เป็นองค์ประกอบของความผูกใจมั่นในงานด้วย สำหรับองค์ประกอบของความกระปรี้กระเปร่าในงานที่ Shirom (2003) เสนอมี 3 องค์ประกอบดังนี้

1. พลังทางกาย หมายถึง สมรรถภาพทางร่างกายของบุคคล
2. พลังทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกอย่างชัดเจนถึงความเห็นอกเห็นใจและการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
3. พลังทางการรู้คิด หมายถึง กระบวนการทางความคิดและจิตใจที่คล่องแคล่ว

4.3 ที่มาของความกระปรี้กระเปร่าในงาน

Shirom (2011) ระบุว่าทฤษฎีที่เป็นที่มาของความกระปรี้กระเปร่าในงาน คือ ทฤษฎีการถนอมทรัพยากรที่มีค่า (conservation of resources theory: COR) ของ Hobfoll (1989, 2001) โดยมีแนวคิดที่ว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะสงวนและปกป้องทรัพยากรที่ตนมีอยู่ รวมทั้งพยายามเพิ่มขอบเขตของแหล่งทรัพยากร ทรัพยากรที่กล่าวถึงในที่นี้หมายถึง วัตถุ สิ่งของ สถานะทางสังคม บุคลิกภาพส่วนบุคคลหรือแม้แต่พลังงานซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลและสังคมแวดล้อมให้คุณค่า หรือเป็นสิ่งที่เชื่อประโยชน์ในการได้มาซึ่งผลลัพธ์และเป้าหมายที่บุคคลต้องการ ทรัพยากรเป็นสิ่งจำเป็นเมื่อบุคคลต้องเผชิญและต้องจัดการกับความต้องการและความเครียดที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งทรัพยากรทั้งหมดล้วนมีขีดจำกัดและสามารถหมดไปได้ ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ถึงสิ่งคุกคามต่อทรัพยากรที่ตนเห็นว่ามีคุณค่า ทฤษฎีนี้พบว่า บุคคลที่มีการประเมินระดับทรัพยากรในการทำงานของตนเองสูง จะมีความรู้สึกถึงความกระปรี้กระเปร่าในงานสูงด้วย (Halbesleben, Harvey, & Bolino, 2009) Shirom (2011) แบ่งทรัพยากรออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ทรัพยากรระดับองค์การ

องค์การที่ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็น แนะนำทางแก้ปัญหาให้แก่องค์กรได้ โดยรวมองค์การที่กระตุ้นให้พนักงานมีทักษะทางปัญญาสามารถนำไปสู่การที่พนักงานมีความกระปรี้กระเปร่าในงานสูง

2. ทรัพยากรระดับกลุ่ม

ในที่นี้หมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จากแนวคิดการถ่ายทอดทางอารมณ์ (emotion contagion) และแนวคิดการข้ามและการล้นของอารมณ์ (emotional crossover and spillover) สนับสนุนความคิดที่ว่าในกระบวนการปฏิสัมพันธ์กันของบุคคลซึ่งกินช่วงระยะหนึ่งสามารถถ่ายทอดและส่งผ่านอารมณ์ระหว่างกันได้

กลุ่มทำงานที่มีความกระปรี้กระเปร่าในงาน สามารถทำให้บุคคลมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเพิ่มขึ้นได้ กล่าวคือ กลุ่มทำงานสามารถแบ่งปันอารมณ์ ความรู้สึกไปสู่กันและกันได้ตามแนวคิดการขัดเกลาทางสังคมเช่นเดียวกับวัฒนธรรม บรรทัดฐานและระเบียบข้อบังคับขององค์กร กลุ่มทำงานที่มีความไว้วางใจกันสูง มีการให้การสนับสนุนทางสังคมซึ่งกันและกันมีแนวโน้มที่จะมีความเหนียวแน่นและได้ผลผลิตมากกว่า ซึ่งจะนำไปสู่ความสุขในการทำงานของพนักงานได้

ผู้นำที่มีพลังสามารถถ่ายทอดพลังเหล่านั้นให้กับผู้ร่วมงานได้ นอกจากนี้ Shirom (2004, 2011) ยังระบุว่าพนักงานมีความคาดหวังให้ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระปรี้กระเปร่าในงาน Carmeli และคณะ (2009 อ้างถึงใน Shirom, 2011) นำเสนอแนวคิด leader relationship-building behavior โดยอธิบายว่าพนักงานสามารถที่จะมีความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าในงานได้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมผ่านการไว้วางใจและความเหนียวแน่นที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมของผู้นำ

3. ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับงาน

Shirom (2006) พบว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทรัพยากรที่มีค่าของทั้งระดับองค์กร ระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับงาน บุคคลรวมไปถึงเจตคติต่องานและพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น ทฤษฎีผลของอารมณ์ (affective event theory) ของ Weiss และ Cropanzano (1996) ศึกษาอารมณ์ที่เป็นผลจากงานผ่านกลไก เช่น สิ่งแวดล้อมในงานที่มีลักษณะแน่นอน (การออกแบบงาน) และเหตุการณ์ในที่ทำงานที่มีผลต่อเจตคติในงานและพฤติกรรม ดังนั้นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานสามารถทำนายความกระปรี้กระเปร่าในงานได้ คือ คุณลักษณะงาน ตามรูปแบบที่ได้รับความนิยมในการอธิบายอารมณ์ทางบวกของพนักงานด้วยลักษณะของงานที่ชัดเจน คือ รูปแบบคุณลักษณะงานของ Hackman และ Oldham (1980)

4. ทรัพยากรระดับบุคคล

ทฤษฎีการประเมินตนเองมีผลต่อสภาวะทางอารมณ์ Lazarus (1991) พบว่า การประเมินตนเองเป็นแหล่งที่มาของพลัง โดยจะขึ้นกับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ได้แก่ การมองโลกในแง่ดีและการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยเพื่อนร่วมงานสามารถทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ได้

5. ปัจจัยทางพันธุกรรมและบุคลิกภาพ

Shirom (2011) ศึกษาความสามารถในการทำนายความกระปรี้กระเปร่าในงานของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the Five-Factor Model of Personality) พบว่าองค์ประกอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถร่วมทำนายความกระปรี้กระเปร่าในงานได้โดยเป็นตัวแปรกำกับ

4.4 ผลของความกระปรี้กระเปร่าในงาน

เนื่องจากความกระปรี้กระเปร่าเป็นอารมณ์ทางบวกประเภทหนึ่ง ซึ่งอยู่ในขอบเขตการศึกษาจิตวิทยาเชิงบวก ทฤษฎี Broaden and Build theory เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการศึกษาอารมณ์ทางบวก Shirom (2011) อ้างอิงแนวคิดและการวิจัยที่ใช้ทฤษฎีนี้เป็นพื้นฐานระบุว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานสามารถส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในองค์กร อารมณ์ทางบวกทำให้เกิดการเปิดกว้างในกระบวนการของการรับรู้ มีความยืดหยุ่นสูงและมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น (Fredrickson, Tugade, Waugh, & Larkin 2003) มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาวด้วย

4.5 แนวทางการวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

การวัดความกระปรี้กระเปร่าในอดีตใช้วิธีการกลับคะแนนของมาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน Shirom และ Shrager (2009) พบว่ามาตรวัดในอดีตใช้การกลับคะแนนของข้อกระทงที่เป็นความเหน็ดเหนื่อยหรือเหนื่อยล้าเพื่อเป็นคะแนนของความกระปรี้กระเปร่าซึ่งนักวิจัยมีข้อโต้แย้งกันว่า การกลับคะแนนแบบนี้ อาจทำให้เกิดปัญหาทั้งในทางทฤษฎีและในระเบียบวิธีวิจัย และพบว่าอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่ใช่เป็นความสัมพันธ์แบบสองขั้ว (bipolar) ที่เป็นลักษณะที่ตรงข้ามกัน แต่เป็นความสัมพันธ์ในแบบของสองตัวแปร (bivariate) จึงไม่สามารถใช้วิธีการกลับคะแนนได้

การพัฒนามาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานเพื่อทดสอบทฤษฎีและหาปัจจัยที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ต่างๆ ในองค์กร รวมถึงวิเคราะห์สาเหตุของโรคและสุขภาพในการทำงาน Shirom

พบว่าไม่มีเครื่องมือเพื่อวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานโดยเฉพาะ Shirom และคณะจึงได้สร้างและพัฒนามาตรวัดเพื่อวัด 3 องค์ประกอบของความกระปรี้กระเปร่าในงานตามที่กล่าวไปข้างต้น เรียกว่ามาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom และ Melamed (Shirom-Melamed Vigor Measure: SMVM) ได้พัฒนาขึ้นเพื่อทดสอบทฤษฎีโดยมีข้อกระทงจำนวน 14 ข้อ มีข้อคำถามที่วัดสมรรถภาพทางร่างกายของบุคคล จำนวน 5 ข้อ ข้อคำถามที่วัดความสามารถในการแสดงออกอย่างชัดเจนถึงความเห็นอกเห็นใจและการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น จำนวน 4 ข้อ ข้อคำถามที่วัดกระบวนการทางความคิดและจิตใจที่คล่องแคล่ว จำนวน 5 ข้อ โดยวัดความรู้สึกในที่ทำงานที่เกิดขึ้นบ่อยๆ ใน 30 วันทำงานที่ผ่านมา เป็นมาตรวัดประมาณค่าแบ่งคะแนนเป็น 7 ระดับ คือ ไม่เคยรู้สึกหรือแทบจะไม่มีรู้สึกเลยจนถึงรู้สึกบ่อยๆ หรือตลอดเวลา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความสุขในการทำงาน

Madjar, Oldham, และ Pratt (2002) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางความคิดสร้างสรรค์จากแหล่งในงาน (work sources) (ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน) และแหล่งนอกรงาน (non-work sources) (ได้แก่ ครอบครัว เพื่อน) กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยมีสภาวะทางอารมณ์ของบุคคลเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าแหล่งการสนับสนุนทั้งในงานและนอกรงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล รวมถึงสามารถกระตุ้นหรือส่งเสริมให้เกิดอารมณ์ทางบวกได้ด้วย และจากการศึกษาพบว่าของอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบมีอิทธิพลส่งผ่านต่อความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากทั้งสองแหล่งกับความคิดสร้างสรรค์ด้วย

Shraga และ Shirom (2009) ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาความตรงตามภาวะสันนิษฐานและเงื่อนไขของความกระปรี้กระเปร่าในงานในกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การรัฐและเอกชนในประเทศอิสราเอลจำนวน 51 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์และบันทึกเสียงทางโทรศัพท์ พบว่าร้อยละ 22 ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่ามีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความกระปรี้กระเปร่าในงาน ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การที่บุคคลได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นมิตร เห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการชื่นชมจากลูกค้าและการมีทีมงานที่ดี นอกจากนี้ร้อยละ 13 ระบุว่าปฏิสัมพันธ์ที่

ดีกับผู้บังคับบัญชา เช่น การได้รับผลป้อนกลับทางบวก การได้รับการชื่นชม การให้ความสำคัญจากหัวหน้า นอกจากนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ร้อยละ 11 ระบุว่าชีวิตส่วนตัวก็เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความกระปรี้กระเปร่าในงานได้เช่นกัน กล่าวคือ ภายหลังจากการได้พักผ่อนในสุดสัปดาห์หรือสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นที่บ้านในเช้าวันทำงานสามารถนำพาอารมณ์ทางบวกจากบ้านไปสู่ที่ทำงานได้

Ferguson, Carlson, Zivnuska, และ Whitten (2012) ทดสอบโมเดลความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมโดยแยกออกเป็น 2 มิติคือ เพื่อนร่วมงานและคู่สมรส ที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิตสมรส และความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวที่ประเมินโดยคู่สมรส โดยมีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คนที่สมรสแล้วและเก็บข้อมูลความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวจากคู่สมรสด้วย ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมทั้งสองมิติไปสู่ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตครอบครัว แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวผ่านแหล่งการสนับสนุนทั้งในและนอกงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในมิติต่างๆในชีวิตของบุคคล

Hahn และคณะ (2012) ศึกษาบทบาทของครอบครัวที่มีอิทธิพลต่ออารมณ์ทางบวกและทางลบในการทำงานของบุคคล โดยมีระดับการฟื้นฟูทรัพยากรของบุคคลเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบทบาทของครอบครัวกับอารมณ์ในการทำงานด้วย ในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย 5 แห่งในประเทศเยอรมนีจำนวน 269 คน โดยเป็นการศึกษาระยะยาว วัดสภาวะทางอารมณ์ 2 ครั้งคือ ก่อนวันหยุดสุดสัปดาห์และวันทำงานวันแรกหลังวันหยุดสุดสัปดาห์ ซึ่งการฟื้นฟูทรัพยากรที่กล่าวถึงนี้หมายถึงเมื่อทรัพยากรส่วนบุคคลถูกใช้ไประหว่างสัปดาห์ในการทำงาน สุดสัปดาห์ควรเป็นช่วงเวลาที่บุคคลจะฟื้นฟูทรัพยากรเหล่านั้น และเติมเต็มพลังเพื่อพร้อมทำงานในสัปดาห์ถัดไป โดย Hahn และคณะ (2012) แบ่งบทบาทของครอบครัวออกเป็นทางบวกและทางลบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อการฟื้นฟูพลังกับครอบครัว (absorption in joint activities) และความขัดแย้งกับบุคคลในครอบครัว (conflict with partner) การฟื้นฟู (recovery experiences) ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านแบ่งเป็น 3 ด้านคือ การปล่อยวางจากภาระงาน (psychological detachment) ความรู้สึกผ่อนคลาย (relaxation) และการเรียนรู้สิ่งใหม่ (mastery)

experiences) ตัวแปรเกณฑ์ได้แก่อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบที่วัดในสัปดาห์ถัดไปโดยแยกอารมณ์ทางบวกเป็น ความกระปรี้กระเปร่า (vigor) ความเบิกบานใจ (joviality) ความรู้สึกสงบสุข (serenity) และอารมณ์ทางลบแยกเป็น ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (fatigue) และความตื่นเครียดวิตกกังวล (negative activation) ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อการฟื้นฟูพลังกับครอบครัวสามารถเป็นตัวทำนายการปล่อยวางจากภาระงาน ($\beta = .35, p < .01$) ความรู้สึกอ่อนคลาย ($\beta = .44, p < .01$) และการเรียนรู้สิ่งใหม่ ($\beta = .36, p < .01$) ได้นอกจากนี้ยังสามารถทำนายสภาวะอารมณ์ทางบวกทั้งสามด้านคือ ความกระปรี้กระเปร่า ($\beta = .17, p < .01$) ความเบิกบานใจ ($\beta = .24, p < .01$) ความรู้สึกสงบสุข ($\beta = .18, p < .01$) ใน วันทำงานวันแรกหลังจากหยุดพักผ่อนได้

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยไม่พบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ความกระปรี้กระเปร่าในงานและความสุขในการทำงาน โดยศึกษาความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านตามรูปแบบของ Shirom (2011) มาก่อน ผู้วิจัยจึงสนใจทดสอบกรอบแนวคิดที่ว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานอาจสามารถทำนายความสุขในการทำงานโดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการทดสอบกรอบแนวคิดที่ได้กล่าวไปผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1

การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานเป็นตัวทำนายทางบวกของความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2

การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานเป็นตัวทำนายทางบวกของความสุขในการทำงาน

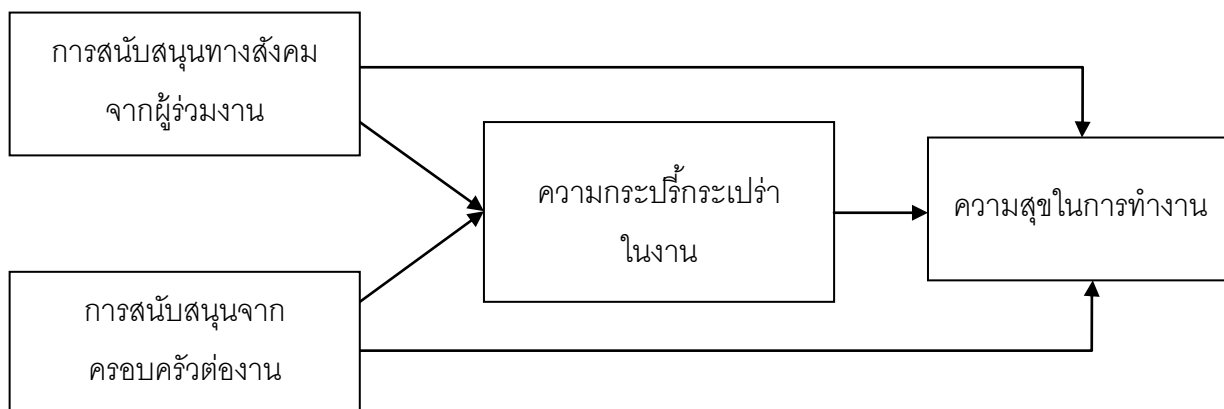
สมมติฐานที่ 3

ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานอย่างน้อยบางส่วน

สมมติฐานที่ 4

ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานอย่างน้อยบางส่วน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย คือ

ตัวแปรทำนาย

1. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานตามแนวคิดของ Cohen และ Wills (1985)
มี 4 องค์ประกอบ
2. การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานตามแนวคิดของ King และคณะ (1995)
มี 2 องค์ประกอบ

ตัวแปรเกณฑ์ ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Boehm และ Lyubomirsky (2008)

ตัวแปรส่งผ่าน ความกระปรี้กระเปร่าในงาน ตามแนวคิดของ Shirom (2004)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่บุคคลรับรู้ถึงความรู้สึกของตนที่ตอบสนองต่อการทำงาน เหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ว่ามีความชื่นชอบ ฟังพอใจ เป็นสุข สนุกสนานกับการทำงานและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความเบิกบานแจ่มใส มีแรงบันดาลใจ และมีอารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ

ในงานวิจัยนี้หมายถึงคะแนนจากมาตรวัดความสุขในการทำงานผู้วิจัยเรียบเรียงและ พัฒนาตามแนวคิดในการสร้างมาตรวัด Job Affective Well-Being Scales หรือ JAWS ของ Van Katwyk และคณะ (2000)

2. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน หมายถึง ทรัพยากรที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับจาก บุคคลอื่นในที่ทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในรูปแบบวัตถุ เวลา หรือการสนับสนุนทางจิตใจและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มพูนศักยภาพ หรือ จัดการกับความต้องการจากงานที่เกิดขึ้นได้

ในงานวิจัยนี้หมายถึงคะแนนจากมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานผู้วิจัย สร้างและพัฒนามาตรวัดตามแนวคิดของ Cohen และ Wills (1985)

3. การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน หมายถึง ทรัพยากรที่บุคคลได้รับจากสมาชิกใน ครอบครัวในรูปแบบวัตถุ เวลา หรือการสนับสนุนทางจิตใจ อันได้แก่ ความรัก ความห่วงใย ความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจ คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ รวมถึงวัตถุประสงค์ของ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งเป็นการให้โดยตรง รวมถึงการที่บุคคลได้โอกาสในการฟื้นฟูพลังเมื่ออยู่ใน ครอบครัวและไม่รู้สึกถึงการถูกคุกคามทรัพยากรที่ตนมี เช่น มีเวลาในการพักผ่อนหลังกลับบ้าน สมาชิกในครอบครัวช่วยแบ่งเบาภาระงานบ้านเมื่อความต้องการในงานมีสูง เป็นต้น

ในงานวิจัยนี้หมายถึงคะแนนจากมาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานผู้วิจัยเรียบ เรียงและพัฒนาตามแนวคิดในการสร้างมาตรวัด Family Support Inventory for Workers ของ King และคณะ (1995)

4. ความกระปรี้กระเปร่าในงาน หมายถึง อารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นในบริบทของการ ทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ พลังทางกาย พลังทางอารมณ์และพลังทางการรู้คิด

ในงานวิจัยนี้หมายถึงคะแนนจากมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานผู้วิจัยเรียบเรียง และพัฒนามาตรวัดตามแนวคิดของ Shirom (2004)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน และความกระปรี้กระเปร่าในงานในการทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานชาวไทยที่ทำงานอยู่ในองค์กรต่างๆ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัยด้านนี้ต่อไปในอนาคต หรือเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปประยุกต์เพื่อพัฒนากระบวนการเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ นอกจากนี้ การศึกษาอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนจากครอบครัวต่อความสุขในการทำงานซึ่งเป็นอิทธิพลข้ามมิติ จะสามารถให้ประโยชน์ต่อบุคคลและครอบครัว ในการส่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อให้บุคคลสามารถมีความสุขในการทำงานได้โดยได้รับการสนับสนุนจากสถาบันอันเป็นพื้นฐานของชีวิต
2. ความเข้าใจในบทบาทของความกระปรี้กระเปร่าในงานในฐานะตัวแปรส่งผ่าน

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlation research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบกรอบแนวคิดเรื่องบทบาทของความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2011) โดยศึกษาอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีรายละเอียดและวิธีการดำเนินงานวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือพนักงานในองค์กรเอกชนต่าง ๆ ในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปที่เป็นพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenient sampling) ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างอยู่บนวิธีศึกษาอิทธิพลส่งผ่านแบบ Bias-Corrected Bootstrap ซึ่งเป็นวิธีการในการประเมินจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีความแม่นยำสำหรับการวิจัยที่ทำการทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปร ซึ่ง Fritz และ MacKinnon (2007) ทดสอบวิธีการต่างๆ เพื่อหาจำนวนหน่วยตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านที่สุดเพื่อให้พลังทางสถิติที่ .80 ซึ่งเป็นระดับมาตรฐาน ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างบนพื้นฐานของขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์ ตัวแปรทำนายที่มีต่อตัวแปรส่งผ่าน และขนาดอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์ โดยพิจารณาจากงานวิจัยของ Hahn, Binnewies, และ Haun (2012) และงานวิจัยของ Ferguson และคณะ (2012) เนื่องจากการศึกษาอิทธิพลของความกระปรี้กระเปร่าในงานที่มีต่อความสุขในการทำงานเป็นงานวิจัยที่ใหม่และยังไม่มีการศึกษาในกรอบแนวคิดนี้ จึงกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลางค่อนข้างเล็ก และนำค่าทั้งหมดมาเทียบกับตารางประมาณค่าขนาดตัวอย่างของ Fritz และ MacKinnon (2007) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ 148 คน รายละเอียดสามารถดูได้จากภาคผนวก ก.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วยมาตรวัดจำนวน 5 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มาตรวัดความสุขในการทำงาน มาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน มาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานและมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามข้อมูลทางด้านคุณสมบัติทางประชากร (demographic data) ของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และอายุงานในองค์กรปัจจุบัน

2. มาตรวัดความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยเรียบเรียงและพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของมาตร Job Affective Well-Being Scales: JAWS ของ Van Katwyk และคณะ (2000) โดยลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่า (summated rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ เป็นประจำ บ่อยครั้ง เป็นบางครั้ง ไม่ค่อยบ่อย และไม่เคยเลย

3. มาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Cohen และ Wills (1985) โดยลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ค่อนข้างไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย

4. มาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน

ผู้วิจัยเรียบเรียงและพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของมาตร Family Support Inventory for Workers ของ King และคณะ (1995) มีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบ 5 ระดับ

5. มาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

ผู้วิจัยเรียบเรียงและพัฒนามาตรวัดตามแนวคิดความกระปรี้กระเปร่าในงาน Shirom-Melamed Vigor Measure หรือ SMVM ของ Shirom (2004) มีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่า แบบ 7 ระดับ โดยพัฒนาร่วมกับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร อีก 11 คนภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา คือ อาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์

การพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. มาตรฐานวัดความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยเรียบเรียงและพัฒนาขึ้นจากมาตร JAWS ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Van Katwyk และคณะ (2000) โดยลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เป็นประจำ บ่อยครั้ง เป็นบางครั้ง ไม่ค่อยบ่อย และไม่เคยเลย

ขั้นตอนการพัฒนามาตร

1.1 แปลข้อกระทงจากมาตร JAWS ของ Van Katwyk และคณะ (2000) เป็นมาตรวัดที่ประกอบด้วยคำศัพท์ที่แสดงอารมณ์โดย Van Katwyk และคณะ (2000) สร้างเป็นข้อคำถามแบบเดียวกันเพื่อใช้ในบริบทของการทำงาน ทุกข้อคำถามจะขึ้นต้นด้วย “งานของฉันทำให้ฉันรู้สึก.....” แล้วตามด้วยคำคุณศัพท์ที่แสดงความรู้สึกต่างๆจำนวนทั้งหมด 30 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 15 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 15 ข้ออย่างละเท่าๆ กัน

1.2 ผู้วิจัยนำมาตรวัดมาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจข้อกระทงแต่ละข้อว่ามีความถูกต้องในด้านภาษาและเหมาะสมในการนำไปวัดความสุขในการทำงาน

1.3 นำมาตรในขั้นสร้างไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปที่เป็นพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 66 คน หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อคัดเลือกข้อกระทงสำหรับนำไปใช้จริง โดยมีวิธีการคัดเลือกข้อกระทงดังนี้

1.3.1 หาอำนาจจำแนกรายข้อของข้อกระทง (item discrimination) โดยใช้วิธีแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยกำหนดให้

กลุ่มสูง เป็นผู้มีคะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ของคะแนนรวมทุกข้อกระทง ได้จำนวน 21 คน

กลุ่มต่ำ เป็นผู้มีคะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 ของคะแนนรวมทุกข้อกระทง ได้จำนวน 19 คน

จากนั้นเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของข้อกระทงระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ด้วยการทดสอบค่าที่ (t -test) และคัดเลือกข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าที่เท่านั้น ซึ่งมีข้อกระทงที่ผ่านทั้งหมด 30 ข้อ รายละเอียดสามารถดูได้จากภาคผนวก ข.

1.3.2 ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าที่ไปวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ .204 ($\alpha = .05$) โดยจะทำการตัดข้อกระทงที่มีค่า CITC ต่ำกว่าค่าวิกฤตออก ซึ่งในขั้นนี้พบว่าข้อกระทงผ่านค่า CITC ทั้ง 30 ข้อ

1.4 ผู้วิจัยคำนวณหาค่าความเที่ยง ของมาตรวัดด้วยวิธีหาความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) จากข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ซึ่งมาตรวัดความสุขในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 แสดงให้เห็นว่ามาตรวัดนี้มีความเที่ยงสูง

1.5 ตรวจสอบความตรงของมาตรโดยวิธีการหาความตรงร่วมสมัย (concurrent validity) โดยการนำมาตรวัดความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มาหาสหสัมพันธ์กับมาตรวัดความสุขในการทำงานของภาสินี วังรักษ์ธรรม (2554) จำนวน 20 ข้อ พบว่ามาตรวัดทั้งสองมีสหสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับกลางค่อนข้างสูง ($r(64) = .65, p < .001$, หนึ่งหาง) แสดงให้เห็นว่ามาตรวัดความสุขในการทำงานที่สร้างขึ้นมีความตรงในระดับกลาง หลังจากนั้นทำการคัดข้อกระทงที่มีค่า CITC สูงสุด 20 ข้อไปใช้งานเพื่อความกระชับของมาตรวัด จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรขั้นสุดท้ายจำนวน 20 ข้อ มีค่าเท่ากับ .93 ซึ่งมีความเที่ยงไม่แตกต่างจากจำนวนข้อกระทงเดิม

1.6 นำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ความเที่ยง และความตรงของมาตรวัดมารวบรวมเป็นมาตรวัดเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

2. มาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Cohen และ Wills (1985) โดยลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ค่อนข้างไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย

ขั้นตอนการพัฒนามาตร

2.1 ผู้วิจัยศึกษางานวิจัยของ Cohen และ Wills (1985)

2.2 สร้างข้อกระทงจากแนวคิดของ Cohen และ Wills (1985) โดยเน้นวัดการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงาน ประกอบด้วยข้อกระทงที่ครอบคลุมการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ 2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร 3. การสนับสนุนด้านความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร และ 4. การสนับสนุนด้านทรัพยากร จำนวนองค์ประกอบละ 6 ข้อ รวมทั้งหมด 24 ข้อ โดยแต่ละองค์ประกอบมีข้อกระทงทางบวกและทางลบเท่ากัน ดังตาราง 2 จากนั้นนำข้อกระทงที่สร้างขึ้นไปขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม

2.3 ผู้วิจัยนำมาตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปที่เป็นพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 66 คน หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อคัดเลือกข้อกระทงสำหรับนำไปใช้จริง โดยมีวิธีการคัดเลือกข้อกระทงดังนี้

2.3.1 หาอำนาจจำแนกรายข้อของข้อกระทง โดยใช้วิธีแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์แบบแยกองค์ประกอบและกำหนดให้

กลุ่มสูง เป็นผู้มีคะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ของคะแนนรวมทุกข้อกระทง
กลุ่มต่ำ เป็นผู้มีคะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 ของคะแนนรวมทุกข้อกระทง

ได้ผลการวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบดังนี้

การสนับสนุนด้านอารมณ์	กลุ่มสูงได้จำนวน	27 คน	กลุ่มต่ำได้จำนวน	20 คน
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	กลุ่มสูงได้จำนวน	20 คน	กลุ่มต่ำได้จำนวน	22 คน
การสนับสนุนด้านความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร	กลุ่มสูงได้จำนวน	21 คน	กลุ่มต่ำได้จำนวน	19 คน
การสนับสนุนด้านทรัพยากร	กลุ่มสูงได้จำนวน	27 คน	กลุ่มต่ำได้จำนวน	24 คน

จากนั้นเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของข้อกระทงระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ด้วยการทดสอบค่าที และคัดเลือกข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าที่เท่ากัน โดยทำการวิเคราะห์ทีละด้านจนครบทั้ง 4 ด้าน ทำให้มีข้อกระทงที่ผ่านค่าที่จำนวนทั้งหมด 19 ข้อ รายละเอียดสามารถดูได้จากภาคผนวก ค.

2.3.2 ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าที่ไปวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ ในมาตรวัด โดยทำการวิเคราะห์ทีละด้านจนครบทั้ง 4 ด้าน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ .204 ($\alpha=.05$) โดยจะทำการตัดข้อกระทงที่มี

ค่า CITC ต่ำกว่าค่าวิกฤตออก ซึ่งในขั้นนี้พบว่าข้อกระทงผ่านค่า CITC ทั้งหมด 19 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 9 ข้อ และเป็นข้อกระทงทางลบ 10 ข้อ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2

จำนวนข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกในมาตรฐานการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

องค์ประกอบ	จำนวนข้อในขั้นสร้าง		รวม (ข้อ)	จำนวนข้อที่ผ่านการ คัดเลือก		รวม (ข้อ)	ค่า α (N = 66)
	ทิศทาง บวก	ทิศทาง ลบ		ทิศทาง บวก	ทิศทาง ลบ		
	1. การสนับสนุนด้าน อารมณ์	3	3	6	3	3	
2. การสนับสนุนด้าน ข้อมูลข่าวสาร	3	3	6	3	3	6	.79
3. การสนับสนุนด้าน ความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร	3	3	6	2	3	5	.71
4. การสนับสนุนด้าน ทรัพยากร	3	3	6	1	1	2	.58
รวม (ข้อ)	12	12	24	9	10	19	.85

2.4 ผู้วิจัยคำนวณหาค่าความเที่ยงของมาตรฐานด้วยวิธีหาความสอดคล้องภายในจากข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมาตรฐานการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85 แสดงให้เห็นว่ามาตรฐานี้มีความเที่ยงสูง

2.5 ตรวจสอบความตรงของมาตรฐานโดยวิธีการหาความตรงร่วมสมัย โดยการนำมาตรฐานการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มาหาสหสัมพันธ์กับมาตรฐานการสนับสนุนทางสังคมของวัชรานันท์ รัตนกุสุมภ์ (2552) จำนวน 18 ข้อ และพบว่ามาตรฐานทั้งสองมีสหสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับกลาง ($r(64) = .55, p < .001$, หนึ่งหาง) อย่างไรก็ตาม มาตรฐานที่นำมาเทียบในบางข้อกระทงไม่ได้ระบุว่าเป็นบริบทในการทำงานจึงอาจเป็นสาเหตุทำให้สหสัมพันธ์ไม่สูงเท่าที่ควร

3.3.2 ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าที่ไปวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ ในมาตรวัด โดยทำการวิเคราะห์ที่ละด้านกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ .204 ($\alpha = .05$) โดยจะทำการตัดข้อกระทงที่มีค่า CITC ต่ำกว่าค่าวิกฤตออก ซึ่งในขั้นนี้พบว่าข้อกระทงผ่านค่า CITC ทั้ง 44 ข้อ ดังแสดงในตาราง 3

3.4 ผู้วิจัยคำนวณหาค่าความเที่ยงของมาตรวัดด้วยวิธีหาความสอดคล้องภายในจากข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 แสดงให้เห็นว่ามาตรนี้มีความเที่ยงสูง

3.5 ตรวจสอบความตรงของมาตรโดยวิธีการหาความตรงร่วมสมัยกับมาตรทั้งสองมาตรต่อไป

ครั้งที่ 1 นำมาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มาหาสหสัมพันธ์กับมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมของวัยรุ่นานันท์ รัตนกุลสุเมธ (2552) จำนวน 18 ข้อ โดยนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัททั่วไปจำนวน 66 คน จากนั้นนำคะแนนเฉพาะด้านการสนับสนุนจากครอบครัวและเพื่อนของมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมของวัยรุ่นานันท์ รัตนกุลสุเมธ (2552) จำนวน 6 ข้อ มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันกับมาตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่ามาตรทั้งสองมีสหสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับกลาง ($r(64) = .54, p < .001$, หนึ่งหาง)

ครั้งที่ 2 นำมาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มาหาสหสัมพันธ์กับมาตรวัดความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงานของวัยรุ่นานันท์ รัตนกุลสุเมธ (2552) จำนวน 13 ข้อ โดยนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัททั่วไปจำนวน 49 คน พบว่ามาตรวัดทั้งสองมีสหสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับกลางค่อนข้างต่ำ ($r(47) = -.38, p < .01$, หนึ่งหาง) ค่าสหสัมพันธ์ที่ได้มีค่าปานกลางค่อนข้างต่ำ เนื่องจากมาตรวัดความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงานที่นำมาใช้เป็นมาตรเกณฑ์ มีข้อกระทงบางข้อที่ระบุถึงบุตรและคู่สมรส ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้จำกัดความหมายของครอบครัวเพียงแค่อุปสมรสและบุตร จึงไม่ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างทั้งในการพัฒนามาตรและกลุ่มตัวอย่างจริงว่าต้องมีสถานภาพสมรสเท่านั้น จึงอาจเป็นเหตุผลให้ความสัมพันธ์ของมาตรทั้งสองไม่สูงเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามค่าสหสัมพันธ์ทางลบเป็นค่าที่ยืนยันได้ว่าเมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานจะมีความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงานต่ำ

ตาราง 3

จำนวนข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกในมาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน

องค์ประกอบ	จำนวนข้อในขั้นสร้าง		รวม (ข้อ)	จำนวนข้อที่ผ่านการ คัดเลือก		รวม (ข้อ)	ค่า α (N = 66)
	ทิศทาง บวก	ทิศทาง ลบ		ทิศทาง บวก	ทิศทาง ลบ		
	1. การสนับสนุนด้าน อารมณ์	20	9	29	20	9	
2. การสนับสนุนด้านการ อำนวยความสะดวก	9	6	15	9	6	15	.89
รวม (ข้อ)	29	15	44	29	15	44	.95

3.6 หลังจากนั้นทำการคัดข้อกระทงที่มีค่า CITC สูงสุด 20 ข้อไปใช้งานเพื่อความกระชับของมาตรวัด จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรขั้นสุดท้ายจำนวน 20 ข้อ มีค่าเท่ากับ .91 แสดงถึงความเที่ยงสูง จากนั้นนำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ความเที่ยง และความตรงของมาตรวัดมารวบรวมเป็นมาตรวัดเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

4. มาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

ผู้วิจัยร่วมกับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาศาสาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ อีก 11 คน¹ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาได้แก่ อาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ พัฒนามาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานจากแนวคิดของมาตร Shirom-Melamed Vigor Measure หรือ SMVM² ซึ่งเป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบ 7 ระดับคือ ไม่เคยเกิดขึ้นเลย (คะแนนเป็น 1) แทบจะไม่เกิดขึ้น (คะแนนเป็น 2) เกิดขึ้นบ้าง (คะแนนเป็น 3) เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง(คะแนนเป็น 4)

¹ รายนามผู้ร่วมพัฒนามาตร ได้แก่ 1) นายกมล ศรีตั้งรัตนกุล 2) น.ส.กนกพร ธนาเศรษฐ์สกุล 3) น.ส.จรัมภานต์ รื่นแอม

4) น.ส. จันทรีทิพย์ ทองกัมพล 5) น.ส. ภารดี ศรีสุวรรณรัช 6) น.ส.พิรดา ทิพย์รัตน์ 7) น.ส.มณีนรัตน์ วุฒินานกุล 8) น.ส.มาศสลิต นิमितโสภณ 9) น.ส.สุกัลญา ยางสองใจ 10) น.ส.วิสาขา ภูริไกร และ 11) น.ส. อนรรฆ โสภิษฐานนท์

² ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบโดย Shirom พบพลังทางกาย มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .95 พลังทางอารมณ์ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .88 และพลังทางการรู้คิด มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .72 วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของทั้ง 3 องค์ประกอบ เท่ากับ .44 โดยพลังทางกายกับพลังทางการรู้คิดมีค่าสหสัมพันธ์ในระดับสูง

เกิดขึ้นเกือบจะบ่อย (คะแนนเป็น 5) เกิดขึ้นบ่อยๆ (คะแนนเป็น 6) และเกิดขึ้นเป็นประจำ (คะแนนเป็น 7) โดยมีขั้นตอนในการพัฒนามาตรวัดดังนี้

ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

4.1 ศึกษางานวิจัยของ Shirom (2004)

4.2 นำมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน Shirom-Melamed Vigor Measure (SMVM) ของ Shirom (2004) ซึ่งมีจำนวนข้อกระทงทั้งหมด 14 ข้อ ประกอบด้วยพลังทางกาย 5 ข้อ พลังทางอารมณ์ 4 ข้อ และพลังทางการรู้คิด 5 ข้อ มาแปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย

4.3 นำมาตรวัดมาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจข้อกระทงแต่ละข้อว่ามีความถูกต้องในด้านภาษาและเหมาะสมในการนำไปวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน และทำการแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษ (back translation)

4.4 นำมาตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปที่เป็นพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 585 คน

4.5 ตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัดด้วยวิธีการต่อไปนี้

4.5.1 ตรวจสอบความสอดคล้องภายใน โดยเปรียบเทียบกับค่าวิกฤติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ .088 ($r = .088, df = 500, p < .05$) ในขั้นตอนนี้ข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์ทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .93

4.5.2 วิธีการทดสอบซ้ำ (test re-test) โดยเว้นระยะเวลา 2 สัปดาห์ พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน อยู่ในระดับสูง ($r = .77, p = .01, n = 140$) แสดงว่า ข้อมูลทั้งสองช่วงเวลามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับที่ดี

4.6 ตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.6.1 ประเมินค่าข้อมูลขาดหายด้วยค่าเฉลี่ยของข้อมูลในชุดนั้นโดยการวิเคราะห์ถดถอย จากนั้นทำการรวมคะแนนของข้อกระทงแยกตามองค์ประกอบแล้วทำการหาค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อสร้างคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรได้แก่ พลังทางกาย พลังทางอารมณ์และพลังทางการรู้คิด

4.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อดูการแจกแจงของข้อมูลพบว่ามีความเบ้ (skewness) ของข้อมูลทั้งหมดแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 1.17 ถึง 1.34 และค่าความโด่ง (kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.39 ถึง 0.30 (ภารดี ศรีสุวรรณรัช, 2556) รายละเอียดสามารถดูได้จากภาคผนวก จ.

4.6.3 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบพบว่าแต่ละองค์ประกอบมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .55 ถึง .76 โดยองค์ประกอบทั้งหมดมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ (ภารดี ศรีสุวรรณรัช, 2556) รายละเอียดสามารถดูได้จากภาคผนวก จ.

4.6.4 วิเคราะห์สถิติทดสอบความตรงของโมเดลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ($\chi^2 = 69.23, df = 54, N = 585, p = .08$) แต่เนื่องจากสถิติไคสแควร์มีความอ่อนไหวและมักจะมีนัยสำคัญเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ จึงพิจารณาตัวชี้วัดความกลมกลืนอื่น ๆ ได้แก่ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMSEA) พบว่ามีค่า 0.022 แสดงถึงความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ดี ตัวชี้วัดความกลมกลืนปรับแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 แสดงถึงความกลมกลืนในระดับดี ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่า มาตรการวัดชุดนี้มีโครงสร้างแบบ 3 องค์ประกอบตามที่ตั้งสมมติฐานไว้ สอดคล้องกับมาตรวัดต้นฉบับในภาษาอังกฤษของ Shirom-Melamed Vigor Measure (SMVM) ของ Shirom (2004) (ภารดี ศรีสุวรรณรัช, 2556) รายละเอียดสามารถดูได้จากภาคผนวก จ.

4.6.5 ตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้องและความตรงเชิงจำแนก (convergent and discriminant validity) กับมาตรวัดอีก 7 มาตร โดยวิธีการในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ทำการปรับน้ำหนักคะแนนของทุกองค์ประกอบของมาตรให้มีความเท่าเทียมกันด้วยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ในแต่ละด้าน (mean) แล้วนำคะแนนเฉลี่ยของแต่ละด้านมารวมกันเพื่อหาค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน (mean of the means) จากนั้นหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานเทียบกับมาตรวัดอีก 7 มาตรโดยคาดว่าจะพบความสัมพันธ์ระหว่างมาตรในระดับที่ไม่สูงมาก รายการมาตรวัดที่นำมาหาความตรงเชิงสอดคล้องและความตรงเชิงจำแนก และผลการวิเคราะห์ที่ระบุไว้ใน ภารดี ศรีสุวรรณรัช (2556) มีดังนี้

1) มาตรการวัดความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) พัฒนาโดย เบญญาลักษณ์ ศรีลัมพ์ (2552) พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับกลางค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทิศทางตรงกันข้าม ($r = -.43, p < .001, n = 140$) แสดงว่าความสัมพันธ์ของทั้งสองมาตรมีขนาดกลางค่อนข้างต่ำ เนื่องจากมาตรการวัดความอ่อนล้าทางอารมณ์วัดอารมณ์เพียงอย่างเดียว และไม่ได้เฉพาะเจาะจงถึงอารมณ์ในบริบทของการทำงาน รวมทั้งไม่ได้วัดพลังทางกายและพลังทางการรู้คิด ทำให้มาตรการวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานแตกต่างจากมาตรการวัดความอ่อนล้าทางอารมณ์

2) มาตรการวัดอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ ใช้มาตร PANAS (positive and negative affectivity scale) พัฒนาโดย พิมลรัตน์ ทิศาภาคย์ (2548)

- ด้านอารมณ์ทางบวก พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทิศทางเดียวกัน ($r = .74, p < .001, n = 140$) เนื่องจากความกระปรี้กระเปร่าในงาน เป็นอารมณ์ทางบวกชนิดหนึ่ง
- ด้านอารมณ์ทางลบ พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทิศทางตรงกันข้าม ($r = -.33, p < .001, n = 140$) เป็นระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากอารมณ์ทางลบเป็นด้านตรงกันข้ามกับพลังทางอารมณ์ของมาตรการวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

3) มาตรการวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน (job burnout) พัฒนาโดย ชัยยุทธ กลีบบัว (2552)

- ด้านความรู้สึกอ่อนล้า พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทิศทางตรงกันข้าม ($r = -.58, p < .001, n = 140$)
- ด้านความเย็นชา พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทิศทางตรงกันข้าม ($r = -.59, p < .001, n = 140$)
- ด้านความมีประสิทธิภาพในการทำงาน พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทิศทางเดียวกัน ($r = .70, p < .001, n = 140$)
- เมื่อรวม 3 ด้าน พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในทิศทางตรงกันข้าม ($r = -.11, p = .18, n = 140$)

ผลดังกล่าวสนับสนุน Shirom (2004) ที่เสนอว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นภาวะสันนิษฐานคนละอย่างกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

4) มาตรการวัดความเชื่อมั่นความสามารถของตนในการทำงาน (work self-efficacy) พัฒนาโดย ศศิภา ภัทรวิทย์ (2553) พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับกลางค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทิศทางเดียวกัน ($r = .67, p < .001, n = 140$) แสดงให้เห็นว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานและความเชื่อมั่นความสามารถของตนในการทำงานเป็นภาวะสันนิษฐานคนละตัวกัน

5) มาตรการวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง (self esteem) พัฒนาโดย สิริรัตน์ ศรีสรพล (2547) พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับกลางค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทิศทาง

เดียวกัน ($r = .49, p < .001, n = 140$) แสดงให้เห็นว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานและการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นภาวะสันนิษฐานคนละตัวกัน

6) ด้านความรู้สึกรู้สึกมีพลังในการทำงาน (vigor) ของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน (work engagement) พัฒนาโดย ไอริณ จิรวิทย์โอฬาร (2554) พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับกลางค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทิศทางเดียวกัน ($r = .63, p < .001, n = 140$) แสดงให้เห็นว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานและความรู้สึกมีพลังในการทำงานเป็นภาวะสันนิษฐานคนละตัวกัน

7) มาตรวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ (psychological empowerment) พัฒนาโดย จุฑามาศ บุญยประสพ (2554) พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับกลางค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทิศทางเดียวกัน ($r = .61, p < .001, n = 140$) เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นอารมณ์ทางบวกชนิดหนึ่ง แสดงให้เห็นว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นภาวะสันนิษฐานคนละตัวกัน

4.7 นำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ความเที่ยง และความตรงของมาตรวัดมารวบรวมเป็นมาตรวัดเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอโครงการวิจัยไปยังคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนเพื่อขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยและได้รับการอนุมัติการพิจารณาในโครงการเลขที่ 168.1/55 รับรองวันที่ 30 มกราคม 2556 จากนั้นจึงดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และชุดคำสั่ง MEDIANTE³ ซึ่งพัฒนาโดย Hayes และ Preacher (2012) ในการคำนวณและวิเคราะห์ค่าสถิติต่างๆ ใช้วิธีการประมาณ

³ MEDIANTE เป็นชุดคำสั่งสำหรับการประมาณค่าอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรทำนายเชิงสาเหตุไปยังตัวแปรเกณฑ์

ค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีบูตสแตรป (bootstrapping method) ซึ่งเป็นวิธีการหาตัวประมาณของพารามิเตอร์ ด้วยวิธีการทางนอนพารามेटริก (nonparametric) ที่ไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับลักษณะการแจกแจงของข้อมูล โดยอาศัยหลักการสุ่มซ้ำ (resampling) จากตัวอย่างสุ่มเพียงชุดเดียว โดยจะทำการสร้างตัวอย่างชุดใหม่จากตัวอย่างสุ่มที่มีเพียงชุดเดียว และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแทนที่ (resampling with replacement)

แนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1. การวิเคราะห์สถิติบรรยาย การแจกแจงตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวแปรทั้ง 4 ตัว คือ ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน และความกระปรี้กระเปร่าในงาน วิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรแทรกซ้อนโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของอายุ และอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง กับความสุขในการทำงาน และทำการวิเคราะห์ถดถอยเพื่อหาอิทธิพลเชิงทำนายของตัวแปรที่กล่าวไปเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรควบคุมในการวิจัยนี้

2. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ทดสอบตัวแปรส่งผ่านโดยวิธีบูตสแตรป เพื่อกำหนดหาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม เพื่อทดสอบสมมติฐานว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน กับความสุขในการทำงานหรือไม่ โดยกำหนดให้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นตัวแปรทำนาย ความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรเกณฑ์ และความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

บทที่ 3

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน แบ่งออกเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติบรรยาย (descriptive statistics) ด้วยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละของข้อมูลทางด้านคุณสมบัติทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและองค์ประกอบของตัวแปร ด้วยค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ถดถอยระหว่างตัวแปรประชากรศาสตร์กับตัวแปรเกณฑ์

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

เนื่องจากมาตรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีจำนวนข้อของแต่ละองค์ประกอบไม่เท่ากัน ดังนั้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะต้องหาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ในแต่ละองค์ประกอบแล้วนำคะแนนเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบมารวมกันหลังจากนั้นจึงนำมาหาค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกองค์ประกอบอีกครั้ง เพื่อให้น้ำหนักของทุกองค์ประกอบของมาตรมีความเท่าเทียมกัน หลังจากนั้นจึงทำการทดสอบอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมตามกรอบแนวคิดการวิจัยด้วยการเขียนคำสั่งในโปรแกรม SPSS

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอโดยการใส่สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในงานวิจัย

- | | |
|------|---|
| N | คือ จำนวนตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยหรือในขั้นสร้างมาตรวัด |
| n | คือ จำนวนตัวอย่างของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำในการทดสอบอำนาจจำแนกของข้อกระทงในมาตรวัดหรือของมาตรวัดในขั้นตรวจสอบความตรง |
| M | คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตหรือค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนน |
| SD | คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน |
| r | คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน |

t	คือ ค่าสถิติทดสอบที
p	คือ ค่าความน่าจะเป็น (probability) ของค่าสถิติทดสอบ
B	คือ ค่าสัมประสิทธิ์ทำนายอิทธิพลเชิงทำนาย
$SE B$	คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย (standard error of regression coefficient)
β	คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (standardized regression coefficient)
R	คือ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlations)
R^2	คือ ค่ากำลังสองของสหสัมพันธ์พหุคูณ หรือความแปรปรวนที่สามารถทำนายตัวแปร เกณฑ์ได้ด้วยตัวแปรทำนาย (square of multiple correlations)

ขั้นตอนที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติบรรยายด้วยการแจกแจงความถี่และคำนวณค่าร้อยละของข้อมูลทางด้านคุณสมบัติทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4

จากผลการวิเคราะห์สถิติบรรยายในข้างต้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายและหญิงพอๆ กัน (เพศชายจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 เพศหญิงจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3) ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 26-35 ปี (ร้อยละ 54.7) สถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสด (ร้อยละ 53.3) รองลงมาคือสมรสและอยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 40.7) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเป็นจำนวน 65 คน (ร้อยละ 43.3) และอายุงานในองค์การปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างกระจายในช่วง 0-5 ปี จนถึงมากกว่า 20 ปี

ขั้นตอนที่ 2

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและองค์ประกอบของตัวแปร ด้วยค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 5 จากการทดสอบความสัมพันธ์เบื้องต้น พบว่าอายุงานของกลุ่มตัวอย่างมีสหสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.17, p = .02$, หนึ่งหาง) จึงทำการวิเคราะห์ถดถอยเพื่อทดสอบอิทธิพลเชิงทำนายของอายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุงานสามารถทำนายความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 3 ($R^2 = .03, F(1, 148) = 4.39, p = .04$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ $-.17$ ($p = .04$) จากผลการวิเคราะห์ที่กล่าวไป ผู้วิจัยจึงกำหนดให้อายุงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแปรควบคุมในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 4

จำนวน และร้อยละของหน่วยตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และ เงินเดือน ($N = 150$)

ข้อมูลคุณสมบัติประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	76	50.7
หญิง	74	49.3
จำนวนของหน่วยตัวอย่างรวม	150	100.0
อายุ		
19 - 25 ปี	21	14.0
26 - 35 ปี	82	54.7
36 - 45 ปี	35	23.3
46 - 59 ปี	8	5.3
ไม่ระบุอายุ	4	2.7
$M = 32.95, SD = 7.77, \text{พิสัย} = 19 \text{ ถึง } 59 \text{ ปี}$		
จำนวนของหน่วยตัวอย่างรวม	150	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	80	53.3
สมรสอยู่ด้วยกัน	61	40.7
สมรสแต่แยกกันอยู่	5	3.3
หย่า/หม้าย	2	1.3
ไม่ระบุสถานภาพสมรส	2	1.3
จำนวนของหน่วยตัวอย่างรวม	150	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลคุณสมบัติประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนบุตร		
ไม่มีบุตร	98	65.3
1 คน	34	22.7
2 คน	16	10.7
3 คน	2	1.3
จำนวนของหน่วยตัวอย่างรวม	150	100.0
อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	30	20.0
มากกว่า 1 ปี ถึง 5 ปี	68	45.0
มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	23	15.0
มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	11	7.0
มากกว่า 15 ปี ถึง 20 ปี	9	6.0
20 ปีขึ้นไป	3	2.0
ไม่ระบุอายุงาน	6	4.0
จำนวนของหน่วยตัวอย่างรวม	150	100.0
ระดับตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	92	61.3
ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน)	39	26.0
ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ)	11	7.3
ผู้บริหารระดับสูง (กรรมการบริหาร)	2	96.0
ไม่ระบุตำแหน่งงาน	6	4.0
จำนวนของหน่วยตัวอย่างรวม	150	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลคุณสมบัติประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงินเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	28	18.7
10,000 – 20,000 บาท	64	42.7
20,001 – 30,000 บาท	30	20.0
30,001 – 40,000 บาท	10	6.7
40,001 – 50,000 บาท	7	4.7
50,001 – 60,000 บาท	5	3.3
60,001 – 70,000 บาท	1	0.7
70,001 – 80,000 บาท	1	0.7
80,001 – 90,000 บาท	0	0.0
90,001 – 100,000 บาท	2	1.3
มากกว่า 100,000 บาท	1	0.7
ไม่ระบุเงินเดือน	1	0.7
จำนวนของหน่วยตัวอย่างรวม	150	100.0

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรและองค์ประกอบของตัวแปร (N = 150)

ตัวแปรและองค์ประกอบของตัวแปร	M	SD	ตัวแปรและองค์ประกอบของตัวแปร													
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
1. อายุของกลุ่มตัวอย่าง	32.95	7.77	-													
2. อายุงานของกลุ่มตัวอย่าง	5.23	5.57	.60***	-												
3. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	3.87	.51	.02	-.15*	-											
4. การสนับสนุนด้านอารมณ์	3.74	.64	.11	-.05	.76***	-										
5. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	3.97	.65	-.08	-.26**	.80***	.58***	-									
6. การสนับสนุนด้านความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร	3.98	.59	-.09	-.17*	.82***	.59***	.54***	-								
7. การสนับสนุนด้านทรัพยากร	3.80	.76	.10	.00	.72***	.25**	.40***	.47***	-							
8. การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน	3.85	.57	.15*	.00	.43***	.28***	.27***	.37***	.39***	-						
9. การสนับสนุนด้านอารมณ์	3.88	.64	.08	-.07	.42***	.26**	.32***	.39***	.34***	.88***	-					
10. การสนับสนุนด้านการอำนวยความสะดวก	3.83	.65	.18*	.14*	.34***	.24**	.17*	.28***	.36***	.89***	.57***	-				
11. ความกระปรี้กระเปร่าในงาน	4.87	1.00	.08	-.11	.47***	.39***	.38***	.36***	.32***	.29***	.26**	.26**	-			
12. ความสุขในการทำงาน	3.67	.60	.03	-.17*	.67***	.59***	.59***	.50***	.42***	.31***	.33***	.23**	.56***	-		

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

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพล
ส่งผ่านระหว่างตัวแปรทำนาย ตัวแปรส่งผ่าน และตัวแปรเกณฑ์ ด้วยชุดคำสั่ง MEDIANTE (Hayes
& Preacher, 2012) ด้วยวิธีการเขียนคำสั่งในโปรแกรม SPSS for Windows โดยใช้การวิเคราะห์
คะแนนเฉลี่ยจากมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่อ
งานเป็นตัวแปรทำนายทั้งสองตัว (X_1 , X_2) คะแนนเฉลี่ยจากมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน
เป็นตัวแปรส่งผ่าน (M) คะแนนเฉลี่ยจากมาตรวัดความสุขในการทำงานตัวแปรเกณฑ์ (Y) และ
คะแนนเฉลี่ยอายุงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแปรควบคุม (C) กำหนดจำนวนครั้งในการสุ่ม
10,000 ครั้ง กำหนดช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดวิธีประมาณค่าช่วงความเชื่อมั่นเป็น
แบบบูตสเตรป (รายละเอียดสามารถดูได้จากภาคผนวก ฉ.) จากนั้นพิจารณาอิทธิพลของตัวแปร
ส่งผ่าน โดยพิจารณาช่วงความเชื่อมั่นจากผลการวิเคราะห์ หากช่วงความเชื่อมั่นไม่มีค่า 0 รวมอยู่
ด้วย แสดงว่าตัวแปรส่งผ่านมีอิทธิพลส่งผ่านระหว่างความสัมพันธ์ และพิจารณาอิทธิพลทางตรง
ของตัวแปรทำนายที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์เมื่อมีตัวแปรส่งผ่านอยู่ด้วย หากมีนัยสำคัญทางสถิติแสดง
ว่าตัวแปรส่งผ่านมีอิทธิพลส่งผ่านเพียงบางส่วน หากอิทธิพลทางตรงกลายเป็นไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติแสดงว่าตัวแปรส่งผ่านมีอิทธิพลส่งผ่านอย่างเต็มรูปแบบ ผลการวิเคราะห์นำเสนอในภาพที่ 4

สมมติฐานที่ 1 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานเป็นตัวทำนายทางบวกของความสุขในการ
ทำงาน

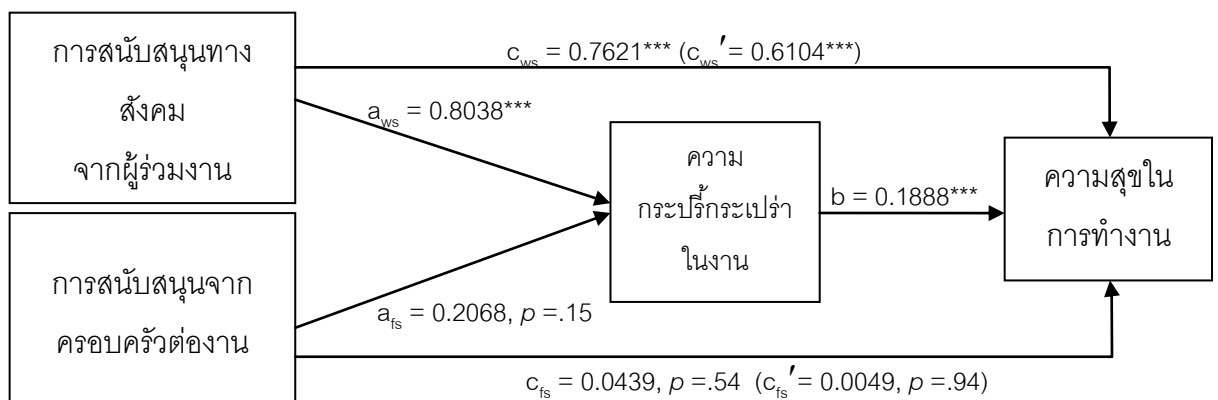
จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ทำนายของอิทธิพลโดยรวมของการสนับสนุนทาง
สังคมจากผู้ร่วมงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงาน พบว่าอิทธิพลโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย
ค่าประมาณขนาดอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.7621, $p < .001$ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้ที่ได้รับการ
สนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง รายงานว่ามีความสุขในการทำงานสูงด้วย และหากได้รับการ
สนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีความสุขในการทำงานมากขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่ง
เป็นอิทธิพลเชิงทำนายทางบวกของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและผลการวิจัยนี้
สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานเป็นตัวทำนายทางบวกของความสุขในการ
ทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ทำนายของอิทธิพลโดยรวมของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงาน พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าประมาณขนาดอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.0439, $p = .54$ แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานไม่มีอิทธิพลเชิงทำนายต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

ภาพที่ 4

ค่าอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ต่อความสุขในการทำงาน ผ่านความกระปรี้กระเปร่าในงาน



หมายเหตุ :

- a_{ws} คือ อิทธิพลทางตรงของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่อความกระปรี้กระเปร่าในงาน
- a_{fs} คือ อิทธิพลทางตรงของการสนับสนุนจากครอบครัวต่อความกระปรี้กระเปร่าในงาน
- b คือ อิทธิพลทางตรงของความกระปรี้กระเปร่าในงานต่อความสุขในการทำงาน
- c_{ws} คือ อิทธิพลโดยรวมของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ต่อความสุขในการทำงานผ่านอิทธิพลทางอ้อมของความกระปรี้กระเปร่าในงาน
- c'_{ws} คือ อิทธิพลทางตรงของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่อความสุขในการทำงาน
- c_{fs} คือ อิทธิพลโดยรวมของการสนับสนุนจากครอบครัวต่อความสุขในการทำงานผ่านอิทธิพลทางอ้อมของความกระปรี้กระเปร่าในงาน
- c'_{fs} คือ อิทธิพลทางตรงของการสนับสนุนจากครอบครัวต่อความสุขในการทำงาน

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

สมมติฐานที่ 3 ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานอย่างน้อยบางส่วน

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านของความกระปรี้กระเปร่าในงานระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงาน พบว่าอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานที่มีต่อความกระปรี้กระเปร่าในงานมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางตรง = 0.8038, $p < .001$) และอิทธิพลทางตรงของความกระปรี้กระเปร่าในงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน โดยมีค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.1888, $p < .001$ ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อมของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานไปยังความสุขในการทำงานผ่านความกระปรี้กระเปร่าในงานเท่ากับ .1517 โดยมีช่วงความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ระหว่าง 0.0778 ถึง 0.2670 จากช่วงความเชื่อมั่นที่รายงาน ไม่มีค่า 0 รวมอยู่ด้วย นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานเมื่อมีตัวแปรส่งผ่านร่วมทำนาย ยังมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางตรง = 0.6104, $p < .001$) แสดงว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานบางส่วน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานอย่างน้อยบางส่วน

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านของความกระปรี้กระเปร่าในงานระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงาน พบว่าอิทธิพลของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานที่มีต่อความกระปรี้กระเปร่าในงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.2068, $p = .15$ และอิทธิพลทางตรงของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานก็ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าประมาณขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.0049, $p = .94$ ค่าประมาณของอิทธิพลทางอ้อมของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานไปยังความสุขในการทำงานผ่านความกระปรี้กระเปร่าในงานมีค่าเท่ากับ .0390 โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ระหว่าง -0.0136 ถึง 0.1167 จากช่วงความเชื่อมั่นที่รายงานมีค่า 0 รวมอยู่ด้วย จึงแสดงให้เห็นว่าอิทธิพลทางอ้อมผ่านความกระปรี้กระเปร่าในงานจากการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานไปยังความสุขในการทำงานไม่มีนัยสำคัญ ผลการวิจัยจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4

การวิเคราะห์ผลการวิจัยเพิ่มเติม

ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานมีอิทธิพลเชิงทำนายต่อความสุขในการทำงาน และความกระปรี้กระเปร่าในงานอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ถดถอยเพิ่มเติมเพื่อศึกษาน้ำหนักในการทำนายของแต่ละองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน พบว่าการสนับสนุนด้านอารมณ์มีน้ำหนักในการทำนายทั้งความสุขในการทำงานและความกระปรี้กระเปร่าในงานได้มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานในการทำนายความสุขในการทำงานเท่ากับ $\beta = .36, p < .001$ และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานในการทำนายความกระปรี้กระเปร่าในงานมีค่า $\beta = .23, p = .02$

ตาราง 6

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทำนายความสุขในการทำงาน ความกระปรี้กระเปร่าในงาน ขององค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ด้วยวิธีการใส่ตัวแปรทำนายเข้าสมการทุกตัวพร้อมกัน

องค์ประกอบของ การสนับสนุนทางสังคม จากผู้ร่วมงาน	ตัวแปรเกณฑ์					
	ความสุขในการทำงาน			ความกระปรี้กระเปร่าในงาน		
	B	SE B	β	B	SE B	β
ด้านอารมณ์	.34	.08	.36***	.37	.15	.23*
ด้านข้อมูลข่าวสาร	.26	.07	.28**	.22	.15	.14
ด้านความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร	.04	.09	.04	.11	.17	.07
ด้านทรัพยากร	.16	.06	.20**	.23	.11	.17*
ค่าคงที่	3.67	.04		.00	.07	
df	4,145			4,145		
Total R ²	.48***			.22***		
F	33.46			10.37		

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

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบรูปแบบความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2011) โดยศึกษาอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ต่อความสุขในการทำงานโดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากบทที่ 3 สามารถอภิปรายถึงผลการวิจัยตามลำดับของสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1

การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานเป็นตัวทำนายทางบวกของความสุขในการทำงาน
ผลการวิจัย สนับสนุนสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานเป็นตัวทำนายทางบวกของความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง มีแนวโน้มจะรายงานความสุขในการทำงานสูงด้วย แสดงให้เห็นว่าการมีปฏิสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มทางสังคมในที่ทำงาน ที่มีความรู้สึกผูกพันกัน เห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน รวมถึงทำให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ ที่เป็นรูปธรรม เป็นแหล่งทรัพยากรของบุคคล ในการที่จะประเมินสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น หากบุคคลประเมินว่าตนมีทรัพยากรเพียงพอที่จะจัดการกับสถานการณ์เหล่านั้นได้ ก็จะไม่เกิดอารมณ์ทางลบ และมีแนวโน้มที่จะเกิดอารมณ์ทางบวกเมื่อสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งสามารถนำไปสู่ความสุขในการทำงานของบุคคลได้ ดังนั้น หากองค์การต้องการให้พนักงานของตนมีความสุขในการทำงาน เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่างๆ ในบริบทของการทำงาน องค์การควรสนับสนุนบุคคลในด้านต่างๆ นอกจากนี้การประเมินว่าตนมีทรัพยากรที่เพียงพอ ยังสามารถนำไปสู่อารมณ์ทางบวกอื่นได้ ซึ่งจะอภิปรายในลำดับต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ของ Parasuraman, Greenhaus, และ Granrose (1992) ที่ระบุว่า การสนับสนุนทางสังคมจากงาน โดยมีแหล่งการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคคลได้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Grzywacz และ Marks (2000) ซึ่งระบุว่า การได้รับการสนับสนุนจากแหล่งที่เกี่ยวข้องกับงานและครอบครัว เป็นทรัพยากรที่จะช่วยก่อให้เกิดอารมณ์ทางบวกในมิติหนึ่ง และยังช่วยกระตุ้นคุณภาพชีวิตในอีกมิติด้วย

สมมติฐานที่ 2

การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานเป็นตัวทำนายทางบวกของความสุขในการทำงาน
ผลการวิจัย ไม่สนับสนุนสมมติฐาน

เหตุผลที่ผู้วิจัยศึกษาอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานก็เนื่องจากเป็นแหล่งการสนับสนุนทางสังคมที่ใกล้ชิดกับตัวบุคคล และมีเป้าหมายในการทำนายความสุขในการทำงานเช่นเดียวกันกับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่เมื่อทำการทดสอบอิทธิพลในการทำนายพร้อมกันกับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน โดยควบคุมตัวแปรการสนับสนุนจากแหล่งในงาน ไม่พบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวมีอิทธิพลในการทำนาย หรือเมื่อควบคุมตัวแปรการสนับสนุนจากแหล่งครอบครัว การสนับสนุนจากแหล่งในงาน มีอิทธิพลในการทำนายเพียงตัวเดียว จึงสามารถกล่าวได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานสามารถทำนายความสุขในการทำงานทางบวกได้เพียงตัวเดียว แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลในการทำนายความสุขในการทำงานที่สำคัญมาจากการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน เป็นไปได้ว่าการสนับสนุนจากครอบครัวอาจเป็นแหล่งทรัพยากรที่ห่างออกไป ซึ่งแม้จะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานแต่เมื่อเทียบกับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรที่เกี่ยวข้องโดยตรง จึงมีอิทธิพลในการทำนายมากกว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Baruch-Feldman และคณะ (2002) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของแหล่งการสนับสนุนทางสังคม กับความเหนื่อยหน่ายในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลิตผลของงาน โดยแบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็นแหล่งในงาน ได้แก่ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และแหล่งการสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งพบว่าแหล่งการสนับสนุนจากครอบครัวมีอิทธิพลในการทำนายความพึงพอใจในงาน ไม่มากเท่าแหล่งการสนับสนุนในงาน

จากผลการวิจัย อาจกล่าวได้ว่าการที่บุคคลได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานไม่มีน้ำหนักในการทำนายความสุขในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

สมมติฐานที่ 3

ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานอย่างน้อยบางส่วน

ผลการวิจัย สนับสนุนสมมติฐาน

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลเชิงทำนายต่อความสุขในการทำงานโดยส่วนหนึ่งมาจาก เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน บุคคลจะเกิดความกระปรี้กระเปร่าในงาน และเอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วนของความสัมพันธ์ แสดงว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้

อย่างไรก็ตามผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ากระบวนการปฏิสัมพันธ์กันของกลุ่มคน สามารถถ่ายทอดและส่งผ่านอารมณ์ระหว่างกันได้ กลุ่มทำงานที่มีความกระปรี้กระเปร่าในงาน สามารถทำให้บุคคลมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเพิ่มขึ้นได้ กล่าวคือ กลุ่มทำงานสามารถแบ่งปันอารมณ์ความรู้สึกไปสู่กันและกันได้ สอดคล้องกับทฤษฎีการถนอมทรัพยากรที่มีค่าของ Hobfoll (1989, 2001) ที่ Shirom (2011) ใช้เป็นทฤษฎีหลักในการเสนอกรอบแนวคิดความกระปรี้กระเปร่าในงาน โดยมีแนวคิดที่ว่า ที่มาของความกระปรี้กระเปร่าในงานนั้น มาจากทรัพยากรในระดับต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ในสถานการณ์ต่างๆ บุคคลจะประเมินทรัพยากรที่ตนมีว่าสามารถจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ บุคคลที่ประเมินว่าตนมีระดับทรัพยากรในการทำงานสูงก็จะมี ความกระปรี้กระเปร่าในงานสูงด้วย ในการวิจัยนี้ ทรัพยากรในการทำงานที่บุคคลประเมินว่ามีในระดับสูง คือ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ส่งผลให้บุคคลเกิดความกระปรี้กระเปร่าในงานสูงด้วย สอดคล้องกับสิ่งที่ Shirom (2010) กล่าวว่าระดับของความกระปรี้กระเปร่าในงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าทางร่างกาย แต่เกิดจากการที่บุคคลประเมินสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นว่าตนมีทรัพยากรเพียงพอที่จะจัดการกับสถานการณ์นั้นได้หรือไม่ ซึ่งการประเมินสถานการณ์เหล่านี้ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลรู้สึกถึงพลังทางอารมณ์ พลังทางการรู้คิดและพลังทางกายซึ่งเป็นองค์ประกอบของความกระปรี้กระเปร่าในงานนั่นเอง แสดงให้เห็นว่าหากต้องการให้บุคคลเกิดความกระปรี้กระเปร่าในงานนั้น กลุ่มทางสังคมในที่ทำงานควรต้องให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บุคคลรับรู้ว่ามีทรัพยากรเพียงพอในการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีอื่นๆ ในการทำงาน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของความกระปรี้กระเปร่าในงานที่มีต่อความสุขในการทำงานพบว่ามีความสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า การที่บุคคลมีความกระปรี้กระเปร่าในงานสามารถเอื้ออำนวยให้เกิดสุขภาวะที่ดีในการทำงานได้ และจากการวิเคราะห์ถดถอยเพิ่มเติมพบว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานด้านอารมณ์มีน้ำหนักในการทำนายทั้งความสุขในการทำงานและความกระปรี้กระเปร่าในงานได้มากที่สุด เป็นไปได้ว่าทั้งความ

ภาวะประนีประนอมในงานและความสุขในการทำงาน เป็นตัวแปรทางอารมณ์ การได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์จึงก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงอารมณ์มากกว่าองค์ประกอบอื่น

ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของตัวแปรส่งผ่านทางอารมณ์ที่ยังมีการศึกษาในบริบทของการทำงานไม่มากนัก กล่าวคือ เมื่อการมีความสุขในการทำงานจะนำไปสู่ประสิทธิผลที่ดีอื่นๆ ได้ ทั้งองค์การและตัวบุคคลควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ปัจจัยทางตรง เช่น การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานอาจมีการศึกษาบ้างพอสมควร แต่ปัจจัยส่งผ่านที่ระบุในการศึกษานี้คือ ความภาวะประนีประนอมในงาน ยังไม่พบว่ามีการศึกษาในประเทศไทย จึงถือว่าเป็นผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ในทางวิชาการและการประยุกต์ในองค์การเป็นอย่างมาก

นอกจากประโยชน์ที่กล่าวไป ผลการศึกษานี้ยังเป็นการยืนยันกรอบแนวคิดความภาวะประนีประนอมในงานที่ Shirom (2011) นำเสนอด้วย โดยผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ทางสถิติสามารถเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวความคิดความภาวะประนีประนอมในงานของ Shirom (2011) ได้ ว่าแหล่งทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลเป็นเงื่อนไขให้เกิดความภาวะประนีประนอมในงาน และก่อให้เกิดผลทางบวกต่างๆ ในบริบทของการทำงาน และผลการศึกษานี้ยังแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านเชิงอารมณ์ คือ ความภาวะประนีประนอมระหว่างความสัมพันธ์ของแหล่งทรัพยากรที่บุคคลได้รับมาจากภายนอกกับความสุขในการทำงานด้วย

สมมติฐานที่ 4

ความภาวะประนีประนอมในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานอย่างน้อยบางส่วน

ผลการวิจัย ไม่สนับสนุนสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวไม่มีอิทธิพลในการทำนายความสุขในการทำงาน ทั้งอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม เป็นไปได้ว่าทั้งความภาวะประนีประนอมในงานและความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรเชิงอารมณ์ที่เกิดขึ้นในบริบทของการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มทางสังคมในที่ทำงาน อาจทำให้เกิดการถ่ายทอดทางอารมณ์ได้มากกว่า เนื่องจากเป็นแหล่งทรัพยากรที่เกี่ยวข้องโดยตรงในบริบทของการทำงาน จากผลการประมาณค่าอิทธิพลที่นำเสนอในบทที่ 3 แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากครอบครัวไม่ได้เป็นตัวทำนายความสุขในการทำงานโดยผ่านตัวแปรส่งผ่านคือ ความภาวะประนีประนอมในงาน และจากผล

การศึกษาของ Baruch-Feldman และคณะ (2002) ที่พบว่าแหล่งการสนับสนุนจากครอบครัวมีอิทธิพลในการทำนายความพึงพอใจในงานไม่มากเท่าแหล่งการสนับสนุนในงานที่กล่าวไปในการอภิปรายสมมติฐานที่ 2 สามารถสรุปได้ว่าแหล่งการสนับสนุนจากครอบครัวอาจไม่มีอิทธิพลในการทำนายเพียงพอเมื่อเทียบกับแหล่งการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน

นอกจากงานวิจัยของ Baruch-Feldman และคณะ (2002) ที่กล่าวไป Daalen, Willemssen, และ Sanders (2006) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งในงานและครอบครัวกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวแบบงานก้าวก่ายครอบครัวและครอบครัวก้าวก่ายงาน โดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งในงานและแหล่งนอกรงาน กับผลที่เกี่ยวข้องกับบริษัทในการทำงานและบริบทของครอบครัว และสรุปว่าการศึกษาล้วนส่วนใหญ่ที่ได้ทำการทบทวนนั้น ทำการทดสอบแหล่งการสนับสนุนทางสังคมเพียงแหล่งเดียว กล่าวคือ ทำการศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งในงานต่อผลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือทำการศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมจากมิติทางครอบครัวต่อผลที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ทำให้ยังเกิดความไม่ชัดเจนว่า การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งในงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อผลข้ามมิติมากน้อยเพียงใด ดังนั้น Daalen และคณะ (2006) จึงทำการศึกษาในหัวข้อที่ได้กล่าวไป ซึ่งการวิจัยของผู้วิจัยเป็นการศึกษาอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากมิติการทำงานและมิติครอบครัว ต่อผลในมิติของการทำงาน โดยทั้งตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรส่งผ่านต่างก็เป็นตัวแปรในมิติของการทำงาน ผลที่ได้สามารถระบุได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวไม่ได้มีอิทธิพลในการทำนายอารมณ์ทางบวกข้ามมิติ คือความสุขในการทำงานและความกระปรี้กระเปร่าในงาน เมื่อทำนายร่วมกับการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งในงาน โดยมีงานวิจัยที่แสดงถึงผลในทิศทางเดียวกันแต่เป็นการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งในงานและครอบครัว กับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวของ Griggs, Casper, และ Eby (2013) ซึ่งพบว่าการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาของ Wayne, Randel, และ Stevens (2006) ที่พบว่าการสนับสนุนด้านการอำนวยความสะดวกจากครอบครัวช่วยลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว แต่ไม่ได้ช่วยเพิ่มประสบการณ์หรือส่งผ่านอารมณ์ทางบวกข้ามมิติ

จากผลการวิจัยนี้และผลการศึกษาก่อนหน้านี้ที่ได้กล่าวไป สามารถกล่าวได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวไม่มีอิทธิพลเชิงทำนายต่ออารมณ์ทางบวกในมิติของการทำงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ข้ามมิติ และไม่มีอิทธิพลส่งผ่านความกระปรี้กระเปร่าในงานด้วย อาจเป็นไปได้

ได้ว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งการสนับสนุนทางสังคมจากสองแหล่งพร้อมกัน กับ ผลลัพธ์ในมิติใดมิติหนึ่ง เงื่อนไขในมิติเดียวกัน ซึ่งในการวิจัยนี้คือ การสนับสนุนทางสังคมจาก ผู้ร่วมงาน จะมีความสามารถในการทำนายมากกว่าเงื่อนไขข้ามมิติ คือ การสนับสนุนจาก ครอบครัวต่องาน

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

งานวิจัยชิ้นนี้พบว่า แหล่งทรัพยากรภายนอกที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของ บุคคล คือ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน โดยส่วนหนึ่งมาจากการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดอารมณ์ทางบวกที่เรียกว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงาน และก่อให้เกิดความสุขในการ ทำงาน จากผลการศึกษาและการวิเคราะห์เพิ่มเติมองค์การควรพิจารณา

1. ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่พนักงานทุกระดับเคารพ ให้ เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับความคิด ความสำเร็จของพนักงานทุกคน อันเป็นการให้ การสนับสนุนต่อกันและกันในด้านอารมณ์ กล่าวคือ การส่งเสริมเพื่อให้บุคคลรู้ว่าตนมีคุณค่า เป็น ที่ยอมรับ ให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเองโดยการแสดงออกหรือใช้คำพูดเพื่อสื่อถึงความเข้าใจ การ ยกย่องนับถือในตัวบุคคล

2. ส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้รวมถึงข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ ภายในองค์การ เพื่อให้บุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร แนวทางปฏิบัติได้แก่ การ ฝึกอบรมด้วยระบบพี่เลี้ยง (mentoring) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ นอกจากนี้จะเป็น การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์จากพนักงานไปสู่พนักงานแล้ว ยังเป็นการถ่ายทอดค่านิยมใน การทำงานไปสู่พนักงานรุ่นใหม่ด้วย ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้ดูแลควรเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่าง ที่ดีทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และสร้างระบบการจัดการความรู้ (knowledge management: KM) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์การ

3. จัดกิจกรรมกระชับมิตรตามโอกาสเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในองค์การ เช่น กิจกรรมการสร้างทีม กีฬาประจำปี เป็นต้น ยังเป็นโอกาสให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการ ทำงานด้วย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทดสอบรูปแบบความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2011) โดยศึกษาอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ต่อความสุขในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานวิจัย

สมมติฐานที่ 1

การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานเป็นตัวทำนายทางบวกของความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2

การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานเป็นตัวทำนายทางบวกของความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3

ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานอย่างน้อยบางส่วน

สมมติฐานที่ 4

ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานอย่างน้อยบางส่วน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรทำนาย

1. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน
2. การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน

ตัวแปรเกณฑ์ ความสุขในการทำงาน

ตัวแปรส่งผ่าน ความกระปรี้กระเปร่าในงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร คือพนักงานในองค์กรเอกชนต่าง ๆ ในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปที่เป็นพนักงานประจำในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน มาตราวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน และมาตราวัดความสุขในการทำงาน และการหาความตรงร่วมสมัย เป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 66 คน และกลุ่มตัวอย่างในการหาความตรงร่วมสมัยของมาตราวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานครั้งที่สอง จำนวน 49 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นพนักงานบริษัททั่วไปจำนวน 585 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจริง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทเอกชนจากภาคอุตสาหกรรมและจากธุรกิจอาหารจานด่วน จำนวน 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. มาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน
2. มาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน
3. มาตรวัดความสุขในการทำงาน
4. มาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก โดยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นแจกแบบสอบถามโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ มาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน มาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน มาตรวัดความสุขในการทำงานและมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถิติบรรยายของข้อมูลทางด้านคุณสมบัติทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง
2. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานวิจัย วิเคราะห์อิทธิพลโดยรวม (total effect) อิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลส่งผ่าน (indirect effect) ระหว่างตัวแปร ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานเป็นตัวทำนายทางบวกของความสุขในการทำงาน (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลโดยรวม = 0.7621, $p < .001$)

2. การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานไม่เป็นตัวทำนายความสุขในการทำงาน (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลโดยรวม = 0.0439, $p = .54$)

3. ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานบางส่วน โดยอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานที่มีต่อความกระปรี้กระเปร่าในงานมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางตรง = 0.8038, $p < .001$ อิทธิพลทางตรงของความกระปรี้กระเปร่าในงานที่มีต่อความสุขในการทำงานมีค่าประมาณ = 0.1888, $p < .001$ ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อมของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานไปยังความสุขในการทำงานผ่านความกระปรี้กระเปร่าในงานเท่ากับ .1517 โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ระหว่าง 0.0778 ถึง 0.2670 ผลการวิเคราะห์ห่ออิทธิพลทางตรงของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางตรง = 0.6104, $p < .001$)

4. ความกระปรี้กระเปร่าในงานไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงาน โดยอิทธิพลของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานที่มีต่อความกระปรี้กระเปร่าในงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางตรง = 0.2068, $p = .15$ ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อมของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานไปยังความสุขในการทำงานผ่านความกระปรี้กระเปร่าในงานเท่ากับ .0390 โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ระหว่าง -0.0136 ถึง 0.1167 ผลการวิเคราะห์ห่ออิทธิพลทางตรงของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางตรง = 0.0049, $p = .94$)

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ผลการศึกษาที่พบอิทธิพลส่งผ่านของความกระปรี้กระเปร่าในงาน ในฐานะที่เป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกระหว่างอิทธิพลเชิงทำนายของตัวแปรข้างต้นที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เป็นการค้นพบเป็นครั้งแรกในประเทศไทย ควรมีการศึกษาซ้ำเพื่อเป็นการตรวจสอบความแน่นอนของผลการวิจัย

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ผลการศึกษาสามารถอธิบายอิทธิพลเชิงทำนายของตัวแปรแต่ไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลได้ หากต้องการทราบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลควรทำการวิจัยในรูปแบบทดลองในอนาคต

3. ควรมีการพัฒนามาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานต่อจากที่ผู้วิจัยได้พัฒนาไว้ คือ ตรวจสอบความตรงของมาตรด้วยวิธีอื่น เพื่อเป็นการยืนยันคุณภาพมาตรวัดให้สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์แก่การศึกษาอื่นได้ต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- จุฑามาศ บุญยประสพ (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้กับความผูกพันกับองค์การ*. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ชัยยุทธ กลีบบัว (2552). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน : การประยุกต์โมเดลความต้องการทรัพยากรของงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญญาลักษณ์ ศรีลัมพ์ (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความอ่อนล้าทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานโดยมีแรงจูงใจเป็นตัวแปรสื่อ*. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี ศรีสุวรรณรัช. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี ศรีสุวรรณรัช. (2556). *การพัฒนามาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน*. รายงานการพัฒนามาตรวัด. ศูนย์ประเมินทางจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาสินี ว่องวิธธรรม. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการทำงาน ความหวัง การมองโลกในแง่ดี กับความสุขในการทำงาน*. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรานันท์ รัตนกุสุมภ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม กับความเครียดในการทำงานของพนักงานหญิง*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วัชรภรณ์ เฟ่งจิตต์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทางวัตถุกับความพึงพอใจในชีวิต : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้ปฏิบัติศาสนกิจตามแนวสันตือโคก ผู้เป็นสมาชิกสโมสรโรตารี และพนักงานทั่วไปในองค์การขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศศิภา ภัทรวิทย์ (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในอาชีพ ความผูกพันต่อเป้าหมายกับการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิรินรัตน์ ศรีสรवल (2547). *อิทธิพลของภาพลวงตาทางบวกต่อความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของคู่รัก*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไอริน จีรวิทย์โอฬาร (2554). *อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานและวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันในงานและความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเพลลีนในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*, 411-420.
- Andrews, F. M., & McKennell, A. C. (1980). Measures of self-reported well-being: Their affective, cognitive, and other components. *Social Indicators Research, 8*, 127-155.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*, 17-28.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing, 72*, 57-75.
- Baltes, B. B. & Heydens-Gahir, H.A. (2003). Reduction of work-family conflict through the use of selection, optimization, and compensation behaviors. *Journal of Applied Psychology, 88*, 1005–1018.
- Barrera, M., Jr. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American Journal of Community Psychology, 14*, 413-445.

- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayan, D. & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, Job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 84-93.
- Berkman, L. E. & Syme, S. L. (1979). Social networks, host resistance, and mortality: A nine-year follow-up study of Alameda County residents. *American Journal of Epidemiology, 109*, 186-204.
- Billings, A.G., & Moos, R.H. (1982). Social support and functioning among community and clinical groups: A panel model. *Journal of Behavioral Medicine, 5*, 295-311.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment, 16*, 101-116.
- Brief, A. P. (2011). Organizational behavior and the study of affect: Keep your eyes on the organization. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86*, 131-139.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual review of psychology, 53*, 279-307.
- Brief, A. P., Burke, M. J., George, J. M., Robinson, B. S., & Webster, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology, 73*, 529-535.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2005). Impact of work-family interference on general well-being: A replication and extension. *International Journal of Stress Management, 12*, 203-221.
- Burke, M. J., Brief, A. P., George, J. M., Roberson, L., & Webster, J. (1989). Measuring affect at work: Confirmatory analyses of competing mood structures with conceptual linkage to cortical regulatory systems. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 1091-1102.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfaction*. New York, NY: Russell Sage.
- Chamberlain, K. (1988). On the structure of subjective well-being. *Social Indicators Research, 20*, 581-604.

- Cohen, S., & Helgeson, V. S. (1996). Social support and adjustment to cancer: Reconciling descriptive, correlational, and intervention research. *Health Psychology, 15*, 135-148.
- Cohen, S., & Pressman, S. (2004). The stress-buffering hypothesis. In N. Anderson (Ed.), *Encyclopedia of Health and Behavior*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Cohen, S., & Syme, S. L. (Eds.) (1985). *Social Support and Health*. San Francisco: Academic Press.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*, 310-357.
- Cohen, S., Mermelstein, R., Kamarck, T., & Hoberman, H. (1985). Measuring the functional components of social support. In I. G. Sarason & B. R. Sarason (Eds.), *Social support: Theory, research and application* (pp. 73–94). The Hague, The Netherlands: Martinus Nijhoff.
- Coyne, J. C., & DeLongis, A. (1986). Going beyond social support: The role of social relationships in adaptation. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 54*, 545-460.
- Crocker, K. J., & Near, J. P. (1998). Happiness and satisfaction: Measures of affect and cognition? *Social Indicators Research, 44*, 195-224.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 51*, 252-265.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a happy worker is really a productive worker: A review and further refinements of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal, 53*, 182–199.
- Cropanzano, R., Weiss, H. M., Hale, J. M. S., & Reb, J. (2003). The structure of affect: reconsidering the relationship between negative and positive affectivity. *Journal of Management, 29*, 831-857.

- Daalen, G., Willemsen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work–family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 462-476.
- Diener, Ed. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin, 95*, 542-575.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research, 31*, 103-157.
- Diener, Ed. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist, 55*, 34-43.
- Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry, 9*, 33-37.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science, 13*, 81-84.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money. *Psychological Science, 5*, 1-31.
- Diener, E., & Seligman, M. E.P. (2002). Very happy people. *Psychological Science, 13*, 80–83.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology, 2003, 54*, 403-425.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*, 276-302.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 299-307.
- Fisher, C. D. (2002). Antecedents and consequences of real-time affective reactions at work. *Motivation and Emotion, 26*, 3-30.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews, 12*, 384-412.

- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92*, 57-80.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., & Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 365-376.
- Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science, 18*, 233-239.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics, 33*, 379-392.
- George, J. M. (1991). State or trait: effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology, 76*, 299-307.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin, 112*, 310-329.
- Gottlieb, B. H., & Bergen, A. E. (2010). Social support concepts and measures. *Journal of Psychosomatic Research, 69*. 511-520.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior 54*, 350-370.
- Grant, A. M., & Sonnentag, S. (2010). Doing good buffers against feeling bad: Prosocial impact compensates for negative task and self-evaluations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 111*, 13-22.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72-92.

- Griggs, T. L., Casper, W.J., & Eby, L. T. (2013). Work, family and community support as predictors of work–family conflict: A study of low-income workers. *Journal of Vocational Behavior, 82*, 59-68.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources, 9*, 455–471.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 111–126.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hahn, V. C., Binnewies, C., & Haun, S. (2012). The role of partners for employees' recovery during the weekend. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 288-298.
- Halbesleben, J., Harvey, J., & Bolino, M.C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology, 94*, 1452-1465.
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology, 91*, 1134–1145.
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2012). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. Manuscript submitted for publication.
Retrieved from [http://www.afhayes.com/public/ mediate.pdf](http://www.afhayes.com/public/mediate.pdf)
- Heitzmann, C. A., & Kaplan, R. M. (1988). Assessment of methods for measuring social support. *Health Psychology, 7*, 75-109.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review, 50*(3), 337–370.

- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R.T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior* (2nd Revised Edition, pp. 57-81). New York: Dekker.
- Johnson, S. K. (2008). I second that emotion: Effects of emotional contagion and affect at work on leader and follower outcomes. *Leadership Quarterly*, *19*, 1-19.
- Karatepe, O. M., & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, *27*, 517-528.
- Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, *28*, 238-252.
- Karatepe, O. M., & Uludag, O. (2008). Affectivity, conflicts in the work-family interface, and hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, *27*, 30-41.
- Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on Psychological Science*, *3*, 117-125.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, *16*, 235-258.
- Lakey, B., & Cohen, S. (2000). Social support theory and selecting measures of social support. In S. Cohen, L. U. Gordon, & B. H. Gottlieb (Eds.), *Social support measurement and interventions: A guide for health and social scientists* (pp. 29-52). New York, NY: Oxford University Press.
- Lakey, B., & Cronin, A. (2008). Low social support and major depression: Research, theory and methodological issues. In K. S. Dobson & D. Dozois (Eds.), *Risk factors for depression* (pp. 385-408). San Diego, CA: Academic Press. doi:10.1016/B978-0-08-045078-0.00017-4
- Langford, C. P. H., Bowsher, J., Maloney, J. P., & Lillis, P. P. (1997). Social support: A conceptual analysis. *Journal of Advanced Nursing*, *25*, 95-100.

- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research, 46*, 137-155.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin, 131*, 803-855.
- Madjar, N., Oldham, G. R., & Pratt, M. G. 2002. There's no place like home? The contributions of work and non-work creativity support to employee's creative performance. *Academy of Management Journal, 45*, 757-767.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration, 32*(12), 652-655.
- McKennell, A. C., & Andrews, F. M. (1980). Models of cognition and affect in perceptions of well-being. *Social Indicators Research, 8*, 257-298.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 91-104.
- Norman, R.M., Malla, A.K., Manchanda, R., Harricharan, R., Takhar, J., & Northcott, S. (2005). Social support and three-year symptom and admission outcomes for first episode psychosis. *Schizophrenia Research, 80*, 227-234.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T. M. (2012) Organizational work-family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work-family conflict and enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*, 28-40.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior, 13*, 339-356.
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2012). *Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable*. Manuscript submitted for publication.
- Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/mediate.pdf>

- Procidano, M. E., & Heller, K. (1983). Measures of perceived social support from friends and from family: Three validation studies. *American Journal of Community Psychology, 11*, 1-20.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work: Maximizing your psychological capital for success*. Retrieved September 15, 2012, from <http://www.iopenerinstitute.com/the-science-of-happiness-at-work.aspx>
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: pathways to individual performance? *Journal of Business Research, 61*, 739-752.
- Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological Review, 110*, 145-172.
- Russell, J. A. 1980. A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*, 1161-1178.
- Russell, J. A., & Carroll, A. M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin, 125*, 3-30.
- Russell, J. A., & Steiger, J. H. (1982). The structure in persons' implicit taxonomy of emotions. *Journal of Research in Personality, 16*, 447-469.
- Russell, J. A., Weiss, A., & Mendelsohn, G. A. (1989). Affect grid: a single-item scale of pleasure and arousal. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 493-502.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review Psychology, 52*, 141-166.
- Saavedra, R., & Kwun, S. K. (2000). Affective states in job characteristics theory. *Journal of Organizational Behavior, 21*, 131-146.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology, 44*, 127-139.
- Schaefer, C., Coyne, J. C., & Lazarus, R. S. (1981). The health related functions of social support. *Journal of Behavioral Medicine, 4*, 381-406.
- Scott, D. E. (2008). Happiness at Work. *The Tennessee Nurse, 4*, 11.

- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work–family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75, 26-37.
- Seligman, M. E. P. (1990). *Learned optimism*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York, NY: Pocket Books.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Seligman, M.E.P., & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 832-838.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York, NY: Free Press.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (245–265). Washington, DC: American Psychological Association.
- Shirom, A. (2004). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. *Research in organizational stress and well-being*, 3, 135-165.
- Shirom, A. (2006). Explaining vigor: on the antecedents and consequences of vigor as a positive affect at work. *Organizational behavior: Accentuating the positive at work*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Shirom, A. (2010). Feeling energetic at work: On vigor's antecedents. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: NYC_Psychology Press.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15, 50–64.
- Shirom, A., & Armon, G. (2011). The across-time associations of the five-factor model of personality with vigor and its factors using the bifactor model. *Journal of Personality Assessment*, 93, 618-627.

- Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., Shapira, I., & Melamed, S. (2006). Work-related vigor and job satisfaction relationships with inflammation biomarkers among employed adults. *Dimensions of well-being: Research and interventions*. Milano: FrancoAngeli.
- Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., Shapira, I., & Melamed, S. (2008). The effects of physical fitness and feeling vigorous on self-rated health. *Health Psychology, 27*, 567-575.
- Shraga, O., & Shirom, A. (2009). The construct validity of vigor and its antecedents: A qualitative study. *Human Relations, 62*, 271-291.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology, 88*, 518-528.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding at work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 204-221.
- Sonnentag, S., & Niessen, C. (2008). Staying vigorous until work is over: The role of trait vigour, day-specific work experiences and recovery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81*, 435-458.
- Staw, B. M., & Barsade, S. G. (1993). Affect and managerial performance: a test of the sadder-but-wiser vs happier-and-smarter hypotheses. *Administrative Science Quarterly, 38*, 304-331.
- Thoits, P. A. (1986). Social support as coping assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 54*, 416-423.
- Torgrud, L., Walker, J., Murray, L., Cox, B., Chartier, M., & Kjernisted, K. (2004). Deficits in perceived social support associated with generalized social phobia. *Cognitive and Behavioral Therapy, 33*, 87-96.
- Uchino, B. N. (2009). Understanding the links between social support and physical health: A life-span perspective with emphasis on the separability of perceived and received support. *Perspective on Psychological Science, 4*, 236-255.

- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P.E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 219-230.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior 54*, 314–334.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*, 275-285.
- Wan, C. K., Jaccard, J., & Ramey, S. L. (1996). The relationship between social support and life satisfaction as a function of family structure. *Journal of Marriage and Family, 58*, 502-513.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 193-210.
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging, 7*, 37-45.
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *The Psychologist, 20*, 726-729.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin, 98*, 219-235.
- Wayne, J.H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work–family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 445–461.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review, 12*, 173-194.
- Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Organizational Behavior, 18*, 1-74.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1997). The role of pleasantness and activation-based well being in performance prediction. *Journal of Occupational Health Psychology 2*, 212-219.

- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 84-94.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2007). The happy/productive worker thesis revisited. *Research in Personnel and Human Resources Management, 26*, 269-307.
- Wright, T. A., Bonett, D. G., & Sweeney, D. A. (1993). Mental health and work performance: Results of a longitudinal field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 66*, 277-284.
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies, 9*, 521–537.

ภาคผนวก ก

ตารางประมาณค่าขนาดตัวอย่างของ Fritz และ MacKinnon (2007)

ตาราง ก.

ตารางประมาณค่าขนาดตัวอย่างของ Fritz และ MacKinnon (2007)

Test	Condition															
	SS	SH	SM	SL	HS	HH	HM	HL	MS	MH	MM	ML	LS	LH	LM	LL
BK ($\tau' = 0$)	20,886	6,323	3,039	1,561	6,070	1,830	883	445	2,682	820	397	204	1,184	364	175	92
BK ($\tau' = .14$)	562	445	427	414	444	224	179	153	425	178	118	88	411	147	84	53
BK ($\tau' = .39$)	531	403	402	403	405	158	124	119	405	125	75	59	405	122	60	38
BK ($\tau' = .59$)	530	404	402	403	406	158	124	120	405	125	74	58	404	122	59	36
Joint significance	530	402	403	403	407	159	124	120	405	125	74	58	405	122	59	36
Sobel	667	450	422	412	450	196	144	127	421	145	90	66	410	129	67	42
PRODCLIN	539	402	401	402	402	161	125	120	404	124	74	57	404	121	58	35
Percentile bootstrap	558	412	406	398	414	162	126	122	404	124	78	59	401	123	59	36
Bias-corrected bootstrap	462	377	400	385	368	148	115	118	391	116	71	53	396	115	54	34

หมายเหตุ : จาก Fritz และ MacKinnon (2007) หน้า 14

ความหมายของตัวอักษรในตารางสำหรับการประมาณค่าขนาดตัวอย่าง อักษรตัวแรก คือ ค่าอิทธิพลของตัวแปรทำนายต่อตัวแปรส่งผ่าน (α) อักษรตัวที่สอง คือ ค่าอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านต่อตัวแปรเกณฑ์ (β) โดยมีขนาดอิทธิพลดังนี้ S = 0.14, H = 0.26, M = 0.39 และ L = 0.59 (เช่น SM หมายถึง ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีค่าแอลฟาเท่ากับ 0.14 และค่าเบตาเท่ากับ 0.39)

ภาคผนวก ข

รายละเอียดการพัฒนามาตรวัดความสุขในการทำงาน

ตาราง ข.1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัด
ความสุขในการทำงาน

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				<i>t</i>	<i>p</i>	ผ่าน ค่า <i>t</i>	ค่า CITC (<i>n</i> = 66)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		กลุ่มสูง (<i>n</i> = 21)		กลุ่มต่ำ (<i>n</i> = 19)						
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				30 ข้อ	
1	+	4.00	0.71	2.42	0.69	7.12***	.0000	✓	.71	✓
2	-	4.43	0.81	2.84	0.83	6.10***	.0000	✓	.67	✓
3	+	4.10	0.54	2.79	0.79	6.17***	.0000	✓	.67	✓
4	-	4.33	0.66	3.11	0.66	5.89***	.0000	✓	.67	✓
5	-	4.33	0.80	2.63	1.01	5.94***	.0000	✓	.66	✓
6	-	4.29	0.85	3.05	0.85	4.60***	.0000	✓	.66	✓
7	+	3.90	0.83	2.21	0.71	6.88***	.0000	✓	.65	✓
8	-	3.76	0.70	2.63	0.50	5.83***	.0000	✓	.64	✓
9	-	4.67	0.58	3.26	1.05	5.18***	.0000	✓	.64	✓
10	-	3.90	0.70	2.47	1.02	5.22***	.0000	✓	.62	✓
11	+	4.24	0.70	2.95	0.78	5.52***	.0000	✓	.60	✓
12	-	4.62	0.67	3.11	1.15	5.15**	.0010	✓	.59	✓
13	-	3.71	0.90	2.37	0.96	4.58***	.0000	✓	.59	✓
14	+	3.71	0.56	2.32	0.75	6.73***	.0000	✓	.58	✓

หมายเหตุ ค่า *r* วิฤติ (66, .05, หนึ่งหาง) \approx .204

p* < .05, หนึ่งหาง. *p* < .01, หนึ่งหาง. ****p* < .001, หนึ่งหาง.

ตาราง ข.2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทบและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัด
ความสุขในการทำงาน (ต่อ)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทบ วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				<i>t</i>	<i>p</i>	ผ่าน ค่า <i>t</i>	ค่า CITC (<i>n</i> = 66) 30 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		กลุ่มสูง (<i>n</i> = 21)		กลุ่มต่ำ (<i>n</i> = 19)						
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
15	+	4.05	0.59	3.05	0.52	5.62***	.0000	✓	.56	✓
16	+	4.05	0.59	3.16	0.50	5.11***	.0000	✓	.56	✓
17	-	4.57	0.75	3.21	1.08	4.66***	.0000	✓	.55	✓
18	+	4.19	0.60	3.05	0.71	5.51***	.0000	✓	.53	✓
19	+	4.19	0.60	2.95	0.91	5.14***	.0000	✓	.53	✓
20	-	4.57	0.68	3.16	1.07	5.05***	.0000	✓	.52	✓
21	-	4.52	0.68	3.37	1.07	4.13***	.0000	✓	.51	✓
22	+	3.29	0.96	2.16	0.76	4.09***	.0000	✓	.50	✓
23	+	3.48	1.25	2.42	0.69	3.34**	.0020	✓	.47	✓
24	+	3.24	0.77	2.42	0.84	3.22**	.0030	✓	.46	✓
25	-	4.24	0.83	3.05	1.13	3.81***	.0000	✓	.46	✓
26	+	4.00	0.55	2.74	0.99	4.92***	.0000	✓	.43	✓
27	+	3.48	0.87	2.47	0.70	3.99***	.0000	✓	.41	✓
28	+	4.00	0.77	2.95	1.13	3.47**	.0010	✓	.40	✓

หมายเหตุ ค่า *r* วิฤติ (66, .05, หนึ่งหาง) \approx .204

p* < .05, หนึ่งหาง. *p* < .01, หนึ่งหาง. ****p* < .001, หนึ่งหาง.

ตาราง ข.3

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัด
ความสุขในการทำงาน (ต่อ)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				<i>t</i>	<i>p</i>	ผ่าน ค่า <i>t</i>	ค่า CITC (<i>n</i> = 66) 30 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		กลุ่มสูง (<i>n</i> = 21)		กลุ่มต่ำ (<i>n</i> = 19)						
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
29	-	3.24	1.04	2.21	0.79	3.48**	.0010	✓	.37	✓
30	-	3.48	0.75	2.89	0.94	2.18*	.0360	✓	.26	✓
α									.93	

หมายเหตุ ค่า *r* วิฤติ (66, .05, หนึ่งหาง) \approx .204

p* < .05, หนึ่งหาง. *p* < .01, หนึ่งหาง. ****p* < .001, หนึ่งหาง.

ภาคผนวก ค

รายละเอียดการพัฒนามาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

ตาราง ค.1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัด
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานด้านอารมณ์

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				<i>t</i>	<i>p</i>	ผ่าน ค่า <i>t</i>	ค่า CITC (<i>n</i> = 66) 6 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		กลุ่มสูง (<i>n</i> = 27)		กลุ่มต่ำ (<i>n</i> = 20)						
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
1	+	4.22	0.58	3.35	0.49	5.46***	.0000	✓	.59	✓
2	+	3.96	0.65	3.50	0.61	2.48*	.0168	✓	.22	✓
3	+	4.19	0.74	3.10	0.97	4.37***	.0001	✓	.32	✓
4	-	4.33	0.62	2.85	0.75	7.44***	.0000	✓	.57	✓
5	-	4.37	0.49	2.95	0.05	5.61***	.0000	✓	.56	✓
6	-	4.26	0.45	2.90	0.85	7.09***	.0000	✓	.47	✓
α									.71	

หมายเหตุ ค่า *r* วิฤติ (66, .05, หนึ่งหาง) \approx .204

p* < .05, หนึ่งหาง. *p* < .01, หนึ่งหาง. ****p* < .001, หนึ่งหาง.

ตาราง ค.2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัด
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานด้านข้อมูลข่าวสาร

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				<i>t</i>	<i>p</i>	ผ่าน ค่า <i>t</i>	ค่า CITC (<i>n</i> = 66) 6 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		กลุ่มสูง (<i>n</i> = 20)		กลุ่มต่ำ (<i>n</i> = 22)						
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
7	+	4.90	0.31	3.50	1.06	5.94***	.0000	✓	.54	✓
8	+	4.55	0.60	3.41	0.85	4.95***	.0000	✓	.62	✓
9	+	4.15	0.75	3.55	0.60	2.92**	.0058	✓	.27	✓
10	-	4.80	0.41	3.14	0.89	7.90***	.0000	✓	.65	✓
11	-	4.75	0.44	3.00	0.93	7.68***	.0000	✓	.52	✓
12	-	4.70	0.57	3.14	1.08	5.77***	.0000	✓	.65	✓
α									.79	

หมายเหตุ ค่า *r* วิฤติ (66, .05, หนึ่งหาง) \approx .204

p* < .05, หนึ่งหาง. *p* < .01, หนึ่งหาง. ****p* < .001, หนึ่งหาง.

ตาราง ค.3

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัด
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานด้านความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				<i>t</i>	<i>p</i>	ผ่าน ค่า <i>t</i>	ค่า CITC (<i>n</i> = 66)		ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		กลุ่มสูง (<i>n</i> = 21)		กลุ่มต่ำ (<i>n</i> = 19)					6 ข้อ	5 ข้อ	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>						
13	+	4.43	0.60	3.16	0.69	6.25***	.0000	✓	.38	.357	✓
14	+	4.24	0.94	3.47	1.02	2.46*	.0185	✓	.08	-	-
15	+	4.48	0.51	3.32	0.67	6.18***	.0000	✓	.36	.346	✓
16	-	4.62	0.50	3.26	0.81	6.47***	.0000	✓	.39	.491	✓
17	-	4.67	0.58	3.58	0.77	5.09***	.0000	✓	.50	.522	✓
18	-	4.86	0.36	3.68	0.67	6.79***	.0000	✓	.59	.667	✓
α									.63	.71	

หมายเหตุ ค่า *r* วิฤติ (66, .05, หนึ่งหาง) \approx .204

p* < .05, หนึ่งหาง. *p* < .01, หนึ่งหาง. ****p* < .001, หนึ่งหาง.

ตาราง ค.4

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัด
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานด้านทรัพยากร

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				<i>t</i>	<i>p</i>	ผ่าน ค่า <i>t</i>	ค่า CITC (<i>n</i> = 66)		ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		กลุ่มสูง (<i>n</i> = 27)		กลุ่มต่ำ (<i>n</i> = 24)					4 ข้อ	2 ข้อ	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>						
19	+	4.07	0.68	3.25	1.03	3.33**	.0019	✓	.34	.411	✓
20	+	3.85	1.20	2.96	1.16	2.70**	.0096	✓	.07	-	-
21	+	4.41	0.97	3.75	0.90	2.50*	.0158	✓	.18	-	-
22	-	4.07	0.73	2.58	1.06	5.78***	.0000	✓	.27	.411	✓
23	-	2.81	1.04	2.33	0.64	1.96	<i>ns</i>	-	-	-	-
24	-	2.07	1.04	1.96	0.69	0.46	<i>ns</i>	-	-	-	-
α									.38		
<i>r</i>										.58	

หมายเหตุ ค่า *r* วิฤติ (66, .05, หนึ่งหาง) \approx .204

p* < .05, หนึ่งหาง. *p* < .01, หนึ่งหาง. ****p* < .001, หนึ่งหาง.

ภาคผนวก ง

รายละเอียดการพัฒนามาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน

ตาราง ง.1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัด
การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานด้านอารมณ์

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p	ผ่าน ค่า t	ค่า CITC ($n = 66$) 29 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		กลุ่มสูง ($n = 18$)		กลุ่มต่ำ ($n = 18$)						
		M	SD	M	SD					
1	+	4.56	0.51	2.83	0.79	7.79***	.0000	✓	.77	✓
2	+	4.50	0.51	3.00	0.84	6.46***	.0000	✓	.75	✓
3	+	4.61	0.50	2.89	0.90	7.09***	.0000	✓	.73	✓
4	+	4.50	0.62	3.06	1.06	5.01***	.0000	✓	.71	✓
5	+	4.72	0.46	3.33	0.69	7.13***	.0000	✓	.69	✓
6	+	4.72	0.57	3.22	1.22	4.73***	.0000	✓	.69	✓
7	+	4.28	0.67	2.89	0.90	5.25***	.0000	✓	.68	✓
8	+	4.50	0.62	3.06	0.94	5.46***	.0000	✓	.68	✓
9	-	4.67	0.49	3.22	0.65	7.58***	.0000	✓	.66	✓
10	+	4.61	0.61	3.33	1.08	4.36***	.0000	✓	.64	✓
11	+	4.56	0.62	2.94	1.06	5.59***	.0000	✓	.64	✓
12	+	4.33	0.59	2.67	0.91	6.52***	.0000	✓	.64	✓
13	+	4.56	0.51	3.28	0.96	4.99***	.0000	✓	.63	✓

หมายเหตุ ค่า r วิฤติ ($66, .05$, หนึ่งหาง) $\approx .204$

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

ตาราง ง.2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัด
การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานด้านอารมณ์ (ต่อ)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				<i>t</i>	<i>p</i>	ผ่าน ค่า <i>t</i>	ค่า CITC (<i>n</i> = 66) 29 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		กลุ่มสูง (<i>n</i> = 18)		กลุ่มต่ำ (<i>n</i> = 18)						
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
14	-	4.72	0.46	3.17	0.99	6.07***	.0000	✓	.63	✓
15	+	4.78	0.43	3.39	0.78	6.64***	.0000	✓	.63	✓
16	+	4.78	0.43	3.61	0.85	5.20***	.0000	✓	.61	✓
17	+	4.83	0.38	3.89	0.68	5.15***	.0000	✓	.60	✓
18	+	4.56	0.51	3.33	0.91	4.98***	.0000	✓	.60	✓
19	+	4.61	0.50	3.33	0.77	5.92***	.0000	✓	.60	✓
20	-	4.61	0.61	3.44	0.86	4.72***	.0000	✓	.57	✓
21	-	4.44	0.78	3.33	0.59	4.79***	.0000	✓	.57	✓
22	+	4.56	0.62	3.39	1.14	3.81**	.0010	✓	.55	✓
23	-	4.78	0.43	3.56	0.92	5.10***	.0000	✓	.53	✓
24	-	4.33	0.84	2.94	0.94	4.68***	.0000	✓	.51	✓
25	-	4.61	0.61	3.67	0.84	3.86***	.0000	✓	.50	✓
26	+	4.72	0.46	3.89	0.76	3.98***	.0000	✓	.50	✓

หมายเหตุ ค่า *r* วิฤติ (66, .05, หนึ่งหาง) \approx .204

p* < .05, หนึ่งหาง. *p* < .01, หนึ่งหาง. ****p* < .001, หนึ่งหาง.

ตาราง ง.3

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัด การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานด้านอารมณ์ (ต่อ)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				<i>t</i>	<i>p</i>	ผ่าน ค่า <i>t</i>	ค่า CITC (<i>n</i> = 66) 29 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		กลุ่มสูง (<i>n</i> = 18)		กลุ่มต่ำ (<i>n</i> = 18)						
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
27	+	4.61	0.50	3.39	1.09	4.32***	.0000	✓	.49	✓
28	-	4.56	0.78	3.44	0.86	4.06***	.0000	✓	.46	✓
29	-	4.17	1.25	3.11	0.47	3.36**	.0030	✓	.37	✓
α									.95	

หมายเหตุ ค่า *r*วิกฤติ (66, .05, หนึ่งหาง) \approx .204

p* < .05, หนึ่งหาง. *p* < .01, หนึ่งหาง. ****p* < .001, หนึ่งหาง.

ตาราง ง.4

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัด
การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานด้านการอำนวยความสะดวก

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				<i>t</i>	<i>p</i>	ผ่าน ค่า <i>t</i>	ค่า CITC (<i>n</i> = 66)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		กลุ่มสูง (<i>n</i> = 20)		กลุ่มต่ำ (<i>n</i> = 20)						
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
1	+	4.80	0.41	3.65	0.75	6.05***	.0000	✓	.70	✓
2	+	4.45	0.60	2.85	0.67	7.92***	.0000	✓	.68	✓
3	+	4.70	0.47	3.30	0.92	6.04***	.0000	✓	.67	✓
4	+	4.45	0.60	2.85	0.88	6.73***	.0000	✓	.66	✓
5	-	4.55	0.60	3.05	0.69	7.33***	.0000	✓	.64	✓
6	-	4.75	0.44	3.25	0.97	6.31***	.0000	✓	.63	✓
7	+	4.50	0.61	3.30	0.73	5.64***	.0000	✓	.62	✓
8	+	4.70	0.47	3.50	0.76	6.00***	.0000	✓	.61	✓
9	+	4.60	0.50	3.25	0.97	5.54***	.0000	✓	.60	✓
10	-	4.75	0.44	3.15	0.81	7.73***	.0000	✓	.57	✓
11	-	4.20	1.01	2.75	0.91	4.78***	.0000	✓	.53	✓
12	+	4.45	0.60	3.70	0.73	3.53**	.0010	✓	.49	✓

หมายเหตุ ค่า *r* วิฤติ (66, .05, หนึ่งหาง) \approx .204

p* < .05, หนึ่งหาง. *p* < .01, หนึ่งหาง. ****p* < .001, หนึ่งหาง.

ตาราง ง.5

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัด การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานด้านการอำนวยความสะดวก (ต่อ)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				<i>t</i>	<i>p</i>	ผ่าน ค่า <i>t</i>	ค่า CITC (<i>n</i> = 66)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		กลุ่มสูง (<i>n</i> = 20)		กลุ่มต่ำ (<i>n</i> = 20)					15 ข้อ	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
13	-	4.35	0.88	3.10	0.97	4.28***	.0000	✓	.48	✓
14	-	4.25	1.25	3.00	0.79	3.77**	.0010	✓	.38	✓
15	+	4.10	1.12	3.05	0.76	3.47**	.0010	✓	.32	✓
α									.89	

หมายเหตุ ค่า *r* วิฤติ (66, .05, หนึ่งหาง) \approx .204

p* < .05, หนึ่งหาง. *p* < .01, หนึ่งหาง. ****p* < .001, หนึ่งหาง.

ภาคผนวก จ

รายละเอียดการพัฒนามาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

ตาราง จ.1

สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรฐานวัดความ
กระปรี้กระเปร่าในงาน (N = 585)

ตัวแปร	พลังทาง	พลังทาง	พลังทาง
	กาย	การรู้คิด	อารมณ์
คะแนนเต็ม	7.00	7.00	7.00
ค่าเฉลี่ย	4.35	4.56	5.27
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.27	1.29	1.20
ค่าความเบ้	0.11	-0.15	-0.46
ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้	0.10	0.10	0.08
ค่าความโด่ง	0.13	0.03	0.06
ค่าความคลาดเคลื่อนของความโด่ง	0.20	0.20	0.16

ที่มา : ภารดี ศรีสุวรรณรักษ์ (2556)

ตาราง จ.2

สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

($N = 585$)

ตัวแปร	PS	CL	EE
พลังทางกาย	-		
พลังทางความคิด	.76**	-	
พลังทางอารมณ์	.55**	.63**	-

** $p < .05$, สองหาง

ที่มา : ภาวดี ศรีสุวรรณรักษ์ (2556)

ตาราง จ.3

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง (standardized solution) คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution) และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ (factor score regression) ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน (N = 585)

ตัวแปร สังเกตได้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ									R ²
	พลังทางกาย			พลังทางการรู้คิด			พลังทางอารมณ์			
	สปส	SE	t	สปส	SE	t	สปส	SE	t	
VIGOR01	0.96	.05	20.98	0	0	0	0	0	0	.57
VIGOR02	1.11	.04	25.06	0	0	0	0	0	0	.74
VIGOR03	1.11	.04	27.63	0	0	0	0	0	0	.81
VIGOR04	1.19	.04	28.68	0	0	0	0	0	0	.85
VIGOR05	1.03	.04	23.91	0	0	0	0	0	0	.68
VIGOR06	0	0	0	1.09	.04	24.70	0	0	0	.74
VIGOR07	0	0	0	1.06	.04	24.30	0	0	0	.70
VIGOR08	0	0	0	1.00	.05	20.13	0	0	0	.56
VIGOR09	0	0	0	0.98	.05	19.58	0	0	0	.53
VIGOR10	0	0	0	1.02	.05	23.25	0	0	0	.70
VIGOR11	0	0	0	0	0	0	0.92	.05	19.40	.55
VIGOR12	0	0	0	0	0	0	0.95	.04	21.33	.63
VIGOR13	0	0	0	0	0	0	0.93	.04	20.85	.62
VIGOR14	0	0	0	0	0	0	0.86	.05	18.20	.54

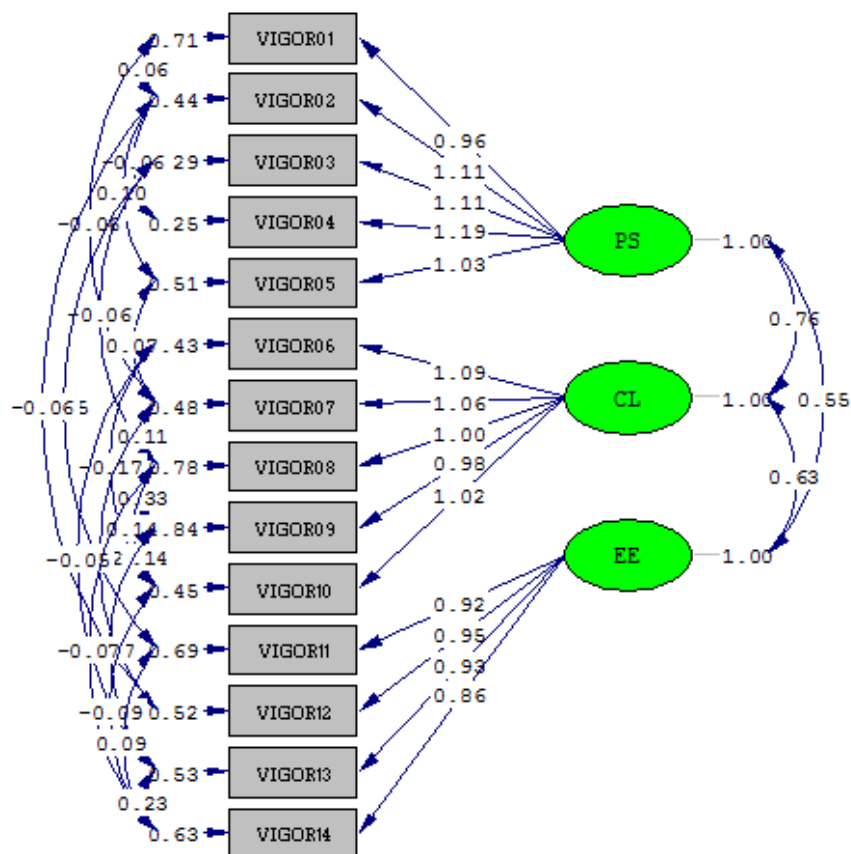
$\chi^2 = 69.23$ $df = 54$ $p = .07934$ $GFI = 0.98$ $AGFI = .97$ $RMSEA = 0.022$

ที่มา : ภารดี ศรีสุวรรณรัช (2556)

หมายเหตุ : สปส คือ สัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ

ภาพ ๑.1

โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน



Chi-Square=69.23, df=54, P-value=0.07934, RMSEA=0.022

ที่มา : ภารดี ศรีสุวรรณรัช (2556)

หมายเหตุ : PS คือ ด้านพลังทางกาย CL คือ ด้านพลังทางการรู้คิด EE คือ ด้านพลังทางอารมณ์

ภาคผนวก ฉ
จดหมายขออนุญาตใช้มาตรวัด

จดหมายขออนุญาตใช้มาตรวัดและแปลมาตรวัดความสุขในการทำงาน

จาก: sriruan sripattanakul <sriruan@gmail.com>

ถึง: pspector@usf.edu,

วันที่: 22 พฤศจิกายน 2555, 20:37

เรื่อง: May I ask for your support

Dear Professors,

Please let me introduce myself first, my name is Sriruan Sripattanakul Hanbang. I am doing a master degree in Industrial, Organizational and Social Psychology major, Faculty of Psychology, Chulalongkorn University, Thailand. This is my second year. I have been interested in factors of happiness at work and social support from work and non-work sources. Consequently, issue for my thesis is, "Relationships among workplace social support, family support to work, and happiness at work: The mediating effect of vigor". Unfortunately, there are few studies in Thailand.

I found that your published articles are quite interesting. Moreover, it impresses me that happiness at work variable can easily be compared by fewer items and more effective scale. The scales are seemed to be very useful to my thesis. So I may ask for your permission to let me translate The Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) into Thai language. Some advices and experiences much appreciated.

Sincerely yours,

Mrs. Sriruan S. Hanbang

The second year postgraduate student,

Department of Applied Psychology,

Faculty of Psychology,

Chulalongkorn University, Thailand.

จดหมายตอบอนุญาตให้มาตรวัดและแปลมาตรวัดความสุขในการทำงาน

จาก: Spector, Paul <pspector@usf.edu>

ถึง: sriruan sripattanakul <sriruan@gmail.com>

วันที่: 23 พฤศจิกายน 2555 , 05:37

เรื่อง: RE: May I ask for your support

Dear Sriruan:

You have my permission to use in your research any of my instruments I have provided on my website. You can find details about them in the Scales section of my website <http://shell.cas.usf.edu/~spector>. I allow free use for noncommercial research and teaching purposes in return for sharing of results. This includes student theses and dissertations, as well as other student and nonstudent research projects. Copies of the scale can be reproduced in a thesis or dissertation as long as the copyright notice is included as indicated on the website. Results can be shared by providing an e-copy of a published or unpublished research report (e.g., a dissertation). You also have permission to translate any of my scales into another language under the same conditions in addition to sharing a copy of the translation with me. Be sure to include the copyright statement, as well as credit the person who did the translation with the year.

Best,

Paul Spector

Department of Psychology

PCD 4118 University of South Florida

Tampa, FL 33620

813-974-0357

pspector@usf.edu

<http://shell.cas.usf.edu/~spector>

ภาคผนวก ช
ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริงมีตราประทับจากคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยในคน เลขที่โครงการวิจัย 168.1/55 รับรองวันที่ 30 ม.ค. 2556 มาตรฐานทั้งหมดนี้เป็นลิขสิทธิ์ของคณะ จิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้มีความประสงค์จะใช้มาตรฐานติดต่อ อ. ดร. วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ หรือผู้วิจัยโดยตรง

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์การ

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการทำงาน ข้อมูลจากแบบสอบถามจะใช้เป็นส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ของ นางศรีเรื่อน ศรีพัฒนกุล ชาญบาง สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามนี้สอบถามเกี่ยวกับการทำงานในองค์การของท่าน **ขอความกรุณาให้ท่าน** **ตอบตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็น** **ความลับ** จะไม่มีการนำเสนอผลจากคำตอบเป็นรายบุคคล แต่จะเสนอเป็นภาพรวมของผู้ตอบ เป็นกลุ่ม ดังนั้นคำตอบของท่านจะไม่มีผลทางลบใด ๆ เกิดขึ้นกับตัวท่าน

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน จำนวน 7 หน้า คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับครอบครัว

ส่วนที่ 4 ความรู้สึกในที่ทำงาน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือของท่าน

นางศรีเรื่อน ศรีพัฒนกุล ชาญบาง

ตัวอย่างมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบเพียงข้อละ 1 คำตอบเท่านั้น เพื่อแสดงว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านี้มากน้อยเพียงไร ข้อความเหล่านี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดของท่านให้มากที่สุดและโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย/ ไม่เห็นด้วยพอๆ กัน	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5
1	หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง	1	2	3	4	5
2	ในที่ทำงาน.....	1	2	3	4	5

ตัวอย่างมาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัวต่อท่าน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับครอบครัว

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบเพียงข้อละ 1 คำตอบเท่านั้น เพื่อแสดงว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านี้มากน้อยเพียงไร ข้อความเหล่านี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดของท่านให้มากที่สุดและโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย/ ไม่เห็นด้วยพอๆ กัน	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5
1	สมาชิกในครอบครัวของฉัน.....	1	2	3	4	5
2	มีคนในครอบครัวของฉัน.....	1	2	3	4	5

ตัวอย่างมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

ส่วนที่ 3 ความรู้สึกในที่ทำงาน

ประโยคต่อไปนี้จะแสดงถึงความรู้สึกต่างๆ ที่คุณอาจรู้สึกได้ในการทำงาน โปรดระบุว่า ในช่วงเวลาทำงาน 30 วันที่ผ่านมา คุณรู้สึกต่อไปนี้อย่างไรระหว่างการทำงานมากน้อยเพียงใด

ข้อที่	ข้อคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยพอๆ กัน	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5
1	ฉันรู้สึก.....	1	2	3	4	5
2	ความรู้สึกว่ามี.....	1	2	3	4	5

ตัวอย่างมาตรวัดความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 (ต่อ) ความรู้สึกในที่ทำงาน

ประโยคต่อไปนี้จะแสดงถึงอารมณ์ที่แตกต่างกันที่บุคคลจะสามารถรู้สึกได้เนื่องจากการทำงาน อันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ เช่น งาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ลูกค้า ค่าตอบแทน เป็นต้น กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของคุณมากที่สุด ของท่านที่เกิดขึ้นในวันทำงาน 30 วันที่ผ่านมาเพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยพอๆ กัน	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5
1	งานของฉันทำให้ฉันรู้สึก.....	1	2	3	4	5

ภาคผนวก ฅ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยชุดคำสั่ง MEDIANE

MEDIATE Y=MEAN_HP/X=MEAN_C4WS MEAN_C2FS/M=C_VG/C=YearService
/total=1/omnibus=1/ciconf=95/cimethod=1/samples=10000.

Run MATRIX procedure:

***** MEDIATE Procedure for SPSS Release 050213 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. <http://www.afhayes.com>

VARIABLES IN THE FULL MODEL:

Y = MEAN_HP

M1 = C_VG

X = MEAN_C4W

MEAN_C2F

COVARIATES:

YearServ

OUTCOME VARIABLE:

MEAN_HP

MODEL SUMMARY (TOTAL EFFECTS MODEL)

R	R-sq	Adj R-sq	F	df1	df2	p
.6786	.4606	.4495	41.5496	3.0000	146.0000	.0000

MODEL COEFFICIENTS (TOTAL EFFECTS MODEL)

	Coeff.	s.e.	t	p
Constant	3.7148	.0505	73.5067	.0000
MEAN_C4W	.7621	.0809	9.4180	.0000
MEAN_C2F	.0439	.0714	.6150	.5395
YearServ	-.0084	.0067	-1.2569	.2108

OMNIBUS TEST OF TOTAL EFFECT

R-sq	F	df1	df2	p
.4317	58.4236	2.0000	146.0000	.0000

.....

OUTCOME VARIABLE:

C_VG

MODEL SUMMARY

R	R-sq	Adj R-sq	F	df1	df2	p
.4798	.2302	.2144	14.5570	3.0000	146.0000	.0000

MODEL COEFFICIENTS

	Coeff.	s.e.	t	p
Constant	.0543	.1008	.5385	.5911
MEAN_C4W	.8038	.1614	4.9817	.0000
MEAN_C2F	.2068	.1424	1.4521	.1486
YearServ	-.0103	.0133	-.7757	.4392

OUTCOME VARIABLE:

MEAN_HP

MODEL SUMMARY

R	R-sq	adj R-sq	F	df1	df2	p
.7328	.5370	.5242	42.0386	4.0000	145.0000	.0000

MODEL COEFFICIENTS

	Coeff.	s.e.	t	p
Constant	3.7046	.0470	78.7723	.0000
C_VG	.1888	.0386	4.8918	.0000
MEAN_C4W	.6104	.0814	7.5012	.0000
MEAN_C2F	.0049	.0669	.0731	.9418
YearServ	-.0065	.0062	-1.0358	.3020

TEST OF HOMOGENEITY OF REGRESSION (X*M INTERACTION)

	R-sq	F	df1	df2	p
C_VG	.0022	.3440	2.0000	143.0000	.7095

OMNIBUS TEST OF DIRECT EFFECT

	R-sq	F	df1	df2	p
--	------	---	-----	-----	---

.2077 32.5208 2.0000 145.0000 .0000

INDIRECT EFFECT(S) THROUGH:

C_VG

	Effect	SE(boot)	LLCI	ULCI
MEAN_C4W	.1517	.0468	.0778	.2670
MEAN_C2F	.0390	.0325	-.0136	.1167
OMNIBUS	.0394	.0157	.0157	.0758

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Number of samples used for indirect effect confidence intervals:

10000

Level of confidence for confidence intervals:

95.0000

Bias corrected bootstrap confidence intervals for indirect effects are printed in output

----- END MATRIX -----

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางศรีเรือน ศรีพัฒนกุล หาญบาง เกิดวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2523 ที่จังหวัดลำปาง สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จ. ลำปาง เมื่อปี พ.ศ. 2542 และระดับปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต จากภาควิชาภาษาญี่ปุ่น คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อปี พ.ศ. 2547 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2554