

อิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงานต่อความผูกใจมั่นในงาน
โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน

นางสาวสิริพร ทรัพย์ะประภา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2555
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

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

EFFECTS OF JOB RESOURCES AND JOB DEMANDS ON WORK ENGAGEMENT:
THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Miss Siriporn Sapyaprapa

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

หัวข้อวิทยานิพนธ์

อิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงานต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน

โดย

นางสาวสิริพร ทรัพย์ะประภา

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ตูย์คำภีร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรวดี วัฒนทกโกศล

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์มงคล มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ตูย์คำภีร์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรวดี วัฒนทกโกศล)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. กุลยา พิธิษฐิ์สังฆการ)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมโภชน์ เขี่ยมสุภาษิต)

สิริพร ทรัพย์ะประภา : อิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงานต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน .(EFFECTS OF JOB RESOURCES AND JOB DEMANDS ON WORK ENGAGEMENT: THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ.ดร.อรัญญา ต้อยคำภีร์, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : ผศ.ดร.เรวดี วัฒนชกโกศล, 201 หน้า.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน โดยมีแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทุนทางจิตวิทยา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยมีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 570 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ 1) มาตรฐานข้อเรียกร้องในงาน 2) มาตรฐานแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน 3) มาตรฐานทุนทางจิตวิทยา และ 4) มาตรฐานความผูกใจมั่นในงาน โดยมีค่าความเที่ยงของมาตรฐานอยู่ระหว่าง .87 ถึง .96

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงานต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 60.111, df = 46, N = 570, p = 0.079, GFI = 0.984, RMSEA = 0.023$)
2. แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อเรียกร้องในงานที่ทำทลาย ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคและทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน และข้อเรียกร้องในงานที่ทำทลายมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทุนทางจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบอิทธิพลทางอ้อมระหว่างข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทุนทางจิตวิทยา

สาขาวิชา จิตวิทยา.....ลายมือชื่อ.....

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

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

5378351938: MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORDS : JOB RESOURCES / JOB DEMANDS / WORK ENGAGEMENT /
PSYCHOLOGICAL CAPITAL

SIRIPORN SAPYAPRAPA : EFFECTS OF JOB RESOURCES AND JOB DEMANDS
ON WORK ENGAGEMENT: THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL
CAPITAL. ADVISOR : ASSOC. PROF. ARUNYA TUICOMEPEE, Ph. D.,
CO-ADVISOR : ASSIT. PROF. REWADEE WATAKAKOSOL, Ph. D., 201 pp.

The purposes of this research were to develop and to validate the causal model of work engagement and to investigate and to compare the effects size, both direct and indirect effects, of job resources, job demands, and psychological capital. Participants were 570 Thai employees in Bangkok metropolis. There were 4 research instruments: 1) job demands scale 2) job resources scale 3) psychological capital scale 4) work engagement scale. Reliability of all scales ranged from .87 to .96.

Findings are as follows :

1. The causal model of work engagement fits the empirical data ($\chi^2 = 60.111$, $df = 46$, $N = 570$, $p = 0.079$, $GFI = 0.984$, $RMSEA = 0.023$).
2. Direct effect of job resources to work engagement is significantly different from zero at alpha level 0.05. Challenge-job demands, hindrance-job demands, and psychological capital have direct effect on work engagement which is significantly different from zero at alpha level 0.01.
3. Indirect effect of job resources and challenge-job demands to work engagement via psychological capital is significantly different from zero at alpha level 0.01. There is no indirect effect of hindrance-job demands to work engagement via psychological capital.

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

Academic Year :..... 2012..... Advisor's Signature

Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคำภีร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี วัฒนทกโกศล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ รวมทั้งถ่ายทอดวิชาความรู้เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำวิทยานิพนธ์ให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังติดตามผลและให้กำลังใจสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้แก่ อาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ อาจารย์ ดร.กฤษณา พิธิษฐ์สังฆการ และรองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต ที่ช่วยตรวจสอบและให้คำแนะนำในการพัฒนาปรับปรุงวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต็มพันธ์ และอาจารย์ชวัลณัฐ เหล่านพคุณพัฒน์ ที่ช่วยเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือนวัตกรรม รวมถึงคณาจารย์คณะจิตวิทยาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์อันส่งผลให้การทําวิจัยสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาสถิติขั้นสูง โดยเฉพาะการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ซึ่งนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ รวมถึงขอขอบคุณ คุณกณิกนันต์ ศรีวัลลภ ที่ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรม ลิสเรล ทำให้การวิเคราะห์ผลผ่านไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณกิติ มาติลโกวิท ผู้อำนวยการสำนักงานการบุคคลกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน), คุณนพชัย นุตสติ ผู้จัดการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด(มหาชน) ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ จากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท, โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล, NEC มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และ Junior MiniMBA จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้การสนับสนุนในการเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งต่างๆ อันส่งผลให้การทําวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณพนักงานบริษัทเอกชนทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่งานวิจัยธรรมการวิจัย และเจ้าหน้าที่จากคณะจิตวิทยาทุกท่าน ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มอบทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ สุดท้ายขอขอบคุณครอบครัวทรัพย์ะประภา คุณพ่อสุวัฒน์ คุณแม่มาลัย และคุณย่าวัลลีย์ รวมถึงญาติๆทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจที่ยิ่งใหญ่มาโดยตลอด ทั้งให้แนวคิดคำสอนในการดำรงชีวิต และความรักอย่างไม่มีเงื่อนไข ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ส่งผลให้การทําวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญ | ช |
| สารบัญตาราง | ฌ |
| สารบัญภาพ | ฎ |
| | |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 4 |
| 1. ความผูกใจมั่นในงาน..... | 4 |
| 2. แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน..... | 17 |
| 3. ข้อเรียกร้องในงาน..... | 26 |
| 4. ทูทางจิตวิทยา..... | 34 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 52 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 52 |
| สมมติฐานในการวิจัย..... | 52 |
| คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... | 52 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 58 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 58 |
| | |
| บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 60 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 60 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 61 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 87 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 89 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 91 |
| บทที่ 4 การอภิปรายผล..... | 115 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ | 131 |
| รายการอ้างอิง | 137 |
| ภาคผนวก | 147 |
| ภาคผนวก ก การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาคของมาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน | 148 |
| ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาคของมาตรวัดข้อเรียกร้องในงาน | 152 |
| ภาคผนวก ค การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาคของมาตรวัดทุนทางจิตวิทยา | 154 |
| ภาคผนวก ง การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาคของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน | 158 |
| ภาคผนวก จ ตัวอย่างแบบสอบถาม..... | 162 |
| ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างของโมเดลเชิงสาเหตุของความ ผูกใจมั่นในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)..... | 172 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ | 201 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 1 | จำนวนข้อกระทงของแต่ละองค์ประกอบในมาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน | 62 |
| 2 | เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน | 62 |
| 3 | จำนวนข้อกระทงของแต่ละองค์ประกอบในมาตรวัดข้อเรียกร้องในงาน | 63 |
| 4 | เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย และมาตรวัดข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค | 64 |
| 5 | จำนวนข้อกระทงของแต่ละองค์ประกอบในมาตรวัดทุนทางจิตวิทยา | 65 |
| 6 | เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดทุนทางจิตวิทยา | 66 |
| 7 | จำนวนข้อกระทงของแต่ละองค์ประกอบในมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน | 67 |
| 8 | เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน | 68 |
| 9 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดองค์ประกอบแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน (N = 120) | 72 |
| 10 | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading), คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง (standardized solution), คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution), และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ (factor score regression) ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน (N = 120) | 73 |
| 11 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดองค์ประกอบทุนทางจิตวิทยา (N = 120) | 79 |
| 12 | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading), คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง (standardized solution), คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution), และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ (factor score regression) ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรวัดทุนทางจิตวิทยา (N = 120) | 80 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 13 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ในโมเดลการวัดองค์ประกอบความผูกใจมั่นในงาน ($N = 120$)..... 85 |
| 14 | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading), คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง (standardized solution), คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution), และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ (factor score regression) ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอก สังเกตได้ของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน ($N = 120$)..... 86 |
| 15 | จำนวนแบบสอบถามที่แจก จำนวนที่ได้รับกลับคืน และจำนวนแบบสอบถามที่มีความ สมบูรณ์ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 89 |
| 16 | จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง ($N = 570$)..... 94 |
| 17 | ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย ($N = 570$)..... 100 |
| 18 | เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน ($N = 570$)..... 103 |
| 19 | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง คะแนนมาตรฐาน ทุกตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ($N = 570$)..... 105 |
| 20 | เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลการวิจัย ($N = 570$)..... 107 |
| 21 | ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลของ แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ชื่อเรียกร่องในงานต่อ ความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($N = 570$)..... 108 |
| 22 | สรุปผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานของโมเดลเชิงสาเหตุความ- ผูกใจมั่นในงาน 113 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|--|------|
| 1 | กระบวนการทั้งสองของโมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน..... | 13 |
| 2 | แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องานกับความผูกใจมั่นในงาน..... | 26 |
| 3 | แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค ข้อเรียกร้องในงาน ที่ทำทหาย แหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องานที่มีต่อความผูกใจมั่นในงาน..... | 34 |
| 4 | โมเดลกระบวนการปรับตัวของทรัพยากรส่วนบุคคล..... | 49 |
| 5 | บทบาทของทุนทางจิตวิทยาในการเป็นตัวแปรส่งผ่าน ความสัมพันธ์ระหว่าง ข้อเรียกร้องในงาน แหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องานกับความผูกใจมั่นในงาน..... | 50 |
| 6 | แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน ข้อเรียกร้อง ในงานที่ทำทหาย ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค ทุนทางจิตวิทยา และความ ผูกใจมั่นในงาน..... | 51 |
| 7 | โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน..... | 56 |
| 8 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรฐานแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน..... | 74 |
| 9 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรฐานทุนทางจิตวิทยา..... | 81 |
| 10 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรฐานความผูกใจมั่นในงาน..... | 87 |
| 11 | โมเดลสมการเชิงโครงสร้างที่มีตัวแปรสังเกตได้ของความผูกใจมั่นในงาน และอิทธิพล..... | 114 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงไตรมาสที่ 4 ของปี พ.ศ. 2554 ประเทศไทยได้เผชิญกับวิกฤติการณ์มหาอุทกภัยครั้งสำคัญหลังจากที่เคยเกิดขึ้นแล้วในปี พ.ศ. 2538 ซึ่งวิกฤตอุทกภัยครั้งนี้สร้างความเสียหายให้กับวงการอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก มีนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่งบริเวณใจกลางของประเทศไทย ถูกปิดตัวลงชั่วคราวเป็นระยะเวลามากกว่า 1 เดือนเนื่องจากภาวะวิกฤตจากน้ำท่วม อาทิเช่น นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้มีองค์การที่ได้รับผลกระทบ เช่น บริษัทฮอนด้า ออโต้โมบิล เป็นบริษัทผลิตรถยนต์มีรถยนต์เสียหายจากการจมน้ำกว่า 1,000 คัน (ไทยรัฐออนไลน์, 2554) ภาวะวิกฤติดังกล่าวไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินธุรกิจขององค์การที่เผชิญกับวิกฤตนี้แล้ว ยังส่งผลกระทบโดยอ้อมไปยังองค์การอื่นๆ ด้วยแม้ว่าจะไม่ได้เผชิญกับภาวะน้ำท่วมก็ตาม เช่น ปัญหาจากระบบขนส่ง การขาดวัตถุดิบในการผลิต การขาดงานของพนักงานจากภาวะน้ำท่วม หรือแม้กระทั่งการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการประเมินความเสียหายที่เกิดขึ้นจากวิกฤติอุทกภัยในครั้งนี้ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยประเมินมูลค่าความเสียหายไว้ที่ 156,700 ล้านบาท ความเสียหายส่วนใหญ่มาจากภาคธุรกิจอุตสาหกรรม โดยมีโรงงาน 930 แห่งที่ได้รับผลกระทบครั้งนี้ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2554) ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลกระทบต่อองค์การหลายแห่งอาจต้องปิดตัวลง ลดคนงาน หรือเลื่อนเปิดโรงงานให้ช้าออกไป

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการค้าอยู่และการปรับตัวได้ขององค์การภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ นอกจากปัจจัยภายนอกขององค์การ เช่น นโยบายทางเศรษฐกิจที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ ความช่วยเหลือจากภาครัฐบาลและภาคเอกชน การร่วมมือร่วมใจของคนในสังคม ยังมีปัจจัยภายในขององค์การที่สำคัญคือ การมีทรัพยากรบุคคลที่พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

นักจิตวิทยาที่ศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและองค์การระบุว่า ความผูกใจมั่นในงาน (Work engagement) ของพนักงานเป็นปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรอยู่รอด โดยเฉพาะในสภาพการณ์ที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ความผูกใจมั่นในงานในที่นี้ หมายถึง สภาวะทางจิตใจด้านบวกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน โดยความผูกใจมั่นในงานเป็น สภาวะที่มีความคงทนและเป็นสิ่งที่จะช่วยเติมเต็มบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การมีพลังในการทำงาน (Vigor) ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002) เช่นเดียวกัน Maslach และ Leiter (2008) ระบุว่าความผูกใจมั่นในงานคือสภาวะที่บุคคลมีพลังที่จะมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยความผูกใจมั่นในงานเป็นข้อตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงานซึ่งเป็นสภาวะทางลบ

Bakker, Schaufeli, Leiter, และ Taris (2008) เสนอว่าองค์การในปัจจุบันต้องการพนักงานที่มีพลังกระฉับกระเฉงในการทำงาน มีความรู้สึกมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานที่ทำ และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน อาจกล่าวได้ว่าองค์การที่กำลังอยู่ในช่วงเติบโตและพัฒนา หรือกำลังเผชิญกับช่วงเวลาที่ยากลำบาก องค์การจึงต้องการให้พนักงานทุกระดับมีความผูกใจมั่นในงาน

งานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจด้านบวกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน อันได้แก่ การมีพลังในการทำงาน ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน หรือรวมแล้วเรียกว่า ความผูกใจมั่นในงาน ก็คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในงาน อันได้แก่ แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (Job resources) และข้อเรียกร้องในงาน (Job demands) (Schaufeli & Bakker, 2004) โดยแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ จิตใจ สังคม หรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถทำเป้าหมายในงานได้สำเร็จ อีกทั้งช่วยลดข้อเรียกร้องในงานที่ส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ รวมทั้งช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง (Bakker & Demerouti, 2008) ในขณะที่ข้อเรียกร้องในงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต้องการความพยายามทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อตอบสนองต่อข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น

งานวิจัยของ Schaufeli และ Bakker (2004) พบว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานสามารถทำนายความผูกใจมั่นในงานได้ โดยพบความสัมพันธ์ในทิศทางบวก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Schaufeli, Bakker, และ Van Rhenen (2009) พบว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงานสามารถทำนายความผูกใจมั่นในงานได้ นอกจากนี้ Van den Broeck, De Cuyper, และ De Witte (2010) พบว่าข้อเรียกร้องในงานที่แบ่งเป็น ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคและข้อเรียกร้องในงานที่ทำนายสามารถทำนายความผูกใจมั่นในงานได้ด้วยเช่นเดียวกัน

นอกจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในงานที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงานแล้ว ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychological Capital; PsyCap) หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal resources) ที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ ก็เป็นปัจจัยหนึ่งในด้านบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงานด้วยเช่นกัน โดย Luthans ระบุว่าทฤษฎีจิตวิทยาอันประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนในงาน (Work self-efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) เป็นกระบวนการทางจิตที่ส่งเสริมให้บุคคลมีการคิดและการรับรู้ไปในทางบวกและก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวก ซึ่งนำไปสู่ความผูกใจมั่นในงาน และผลลัพธ์ด้านบวกอื่นๆ

งานวิจัยของ Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, และ Schaufeli (2007) พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนและการมองโลกในแง่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน และต่อมามีงานวิจัยของ Othman และ Nasurdin (2011) พบว่าความหวังและความสามารถในการฟื้นพลังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงานด้วยเช่นเดียวกัน จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบที่รวมเป็นทฤษฎีจิตวิทยานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นในงาน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงาน และทฤษฎีจิตวิทยาจะส่งผลอย่างไรต่อความผูกใจมั่นในงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน

ของพนักงาน โดยมีแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน ชื่อเรียกร่องในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่านทุนทางจิตวิทยา

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย โดยนำเสนอานิยามและขอบเขต แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของแต่ละตัวแปร การวัดและการประเมิน รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความผูกใจมั่นในงาน แหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน ชื่อเรียกร่องในงาน และทุนทางจิตวิทยา ตามลำดับดังนี้

1. ความผูกใจมั่นในงาน

1.1 นิยามและขอบเขต

นักจิตวิทยาและนักวิจัยได้เสนอานิยามและความหมายของความผูกใจมั่นในงาน (work engagement) ไว้ดังนี้

Kahn (1990) เป็นนักวิจัยคนแรกที่เริ่มศึกษาความผูกใจมั่นในการทำงาน ได้ให้ความหมายของความผูกใจมั่นในการทำงานว่าเป็นบทบาทในการทำงานที่บุคคลแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นการใช้เวลาและใส่ใจในงานอย่างเต็มที่ในขณะที่ทำงาน

Rothbard (2001) นิยามความผูกใจมั่นในการทำงานเป็น ความตั้งใจในการทำงาน (attention) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption)

Saks (2006) ให้ความหมายของความผูกใจมั่นในงานว่าประกอบด้วยองค์ประกอบด้านปัญญา ด้านอารมณ์ และด้านพฤติกรรม ที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละบุคคล

Maslach และ Leiter (2008) ได้ให้ความหมายของความผูกใจมั่นในงานว่าเป็นสภาวะที่บุคคลรู้สึกมีพลังที่จะทำงานและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมหรืองานที่เติมเต็มความรู้สึกของ

ตนเองว่าสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มการรับรู้ขีดความสามารถของบุคคล โดยพนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานจะรู้สึกถึงการมีพลังในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมองว่าตนเองมีความสามารถในการจัดการกับข้อเรียกร้องในงานต่างๆได้ ซึ่งความผูกใจมั่นในงานนี้เป็นตัวตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

Schaufeli และคณะ ได้ให้ความหมายและคำนิยามเชิงปฏิบัติการของความผูกใจมั่นในงานว่าเป็นสภาวะทางจิตใจด้านบวกและการเติมเต็มอันเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งได้แก่ การมีพลังในการทำงาน (vigor) ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน (dedication) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption) ความผูกใจมั่นในงานนั้นเป็นสภาวะที่เกี่ยวกับปัญญาและอารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป ไม่ได้เน้นที่วัตถุ เหตุการณ์ บุคคล หรือพฤติกรรมใดโดยเฉพาะ และเกิดขึ้นคงทนยาวนาน (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2010)

Salanova และ Schaufeli (2008) กล่าวว่าความผูกใจมั่นในงานนั้นเกิดจากแรงจูงใจภายใน ซึ่งทำให้บุคคลทำพฤติกรรมที่มีเป้าหมายและมีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำเป้าหมายให้สำเร็จ บุคคลนั้นก็จะมีความมีพลังในการทำงานระดับสูง มีความรู้สึกกระตือรือร้น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานและภาคภูมิใจในงานของตน

Macey และ Schneider (2008) ให้ความหมายของความผูกใจมั่นในงานของพนักงานไว้ว่าเป็นสภาวะที่พึงปรารถนาขององค์กร ที่พนักงานแสดงออกโดยการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน การมีความรักความผูกพันกับงาน การมีความกระตือรือร้น การมีความพยายามและการมีพลังในการทำงาน

จากนิยามและความหมายของความผูกใจมั่นในงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความผูกใจมั่นในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจด้านบวกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ซึ่งแสดงออกมาทางด้านพฤติกรรม (การมีพลังกระตือรือร้นในการทำงาน) ด้านอารมณ์ (ความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน) และด้านปัญญา (ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานโดยมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ) อันส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกใจมั่นในงาน

ความผูกใจมั่นในงาน เป็นแนวคิดในกลุ่มของจิตวิทยาด้านบวก (Positive Psychology) ที่เน้นเรื่องของความเข้มแข็งและคุณลักษณะทางบวก (positive strength) ของบุคคล การทำหน้าที่ต่างๆในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (optimal functioning) ในช่วงแรกความผูกใจมั่นในงานได้รับการศึกษาในองค์การธุรกิจและองค์การที่ปรึกษา อาทิเช่น Gallup Organization, Development Dimensions International, Hewitt, Towers Perrin และ Mercer ทั้งนี้ Gallup เป็นองค์การที่ปรึกษาแรกที่ใช้ความผูกใจมั่นในงานกับภาคธุรกิจ โดยองค์การที่ปรึกษาแต่ละแห่งก็ได้ให้คำนิยามของความผูกใจมั่นในงานแตกต่างกันไป ซึ่งส่วนใหญ่มักทับซ้อนกับภาวะสันนิษฐาน (construct) เดิมอื่นๆ เช่น การมีส่วนร่วมกับงาน (job involvement) และ ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)

ต่อมาภายหลังความผูกใจมั่นในงานได้รับความสนใจในแวดวงการศึกษามากขึ้น โดยนักวิจัยและนักวิชาการได้เริ่มต้นที่จะให้คำนิยามและทำการศึกษาค้นคว้าความผูกใจมั่นในงานอย่างจริงจังเพื่อให้เป็นภาวะสันนิษฐานที่มีความจำเพาะเจาะจงหรือมีความเป็นเอกลักษณ์ (unique construct) (Schaufeli & Bakker, 2010) จากการศึกษาพบว่าความผูกใจมั่นในงานมีแนวคิดที่แตกต่างจากความเหนื่อยหน่ายในงาน (burnout) (Schaufeli et. al., 2002; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006a) พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (extra-role behavior) (Saks, 2006) ความผูกพันกับองค์การ (organizational commitment) (Hallberg & Schaufeli, 2006; Saks, 2006) การริเริ่มงานด้วยตนเอง (personal initiative) (Salanova & Schaufeli, 2008) การมีส่วนร่วมกับงาน (job involvement) (Hallberg & Schaufeli, 2006; Saks, 2006) และการติดงาน (workaholic) (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006b; Gorgievski & Bakker, 2010) นอกจากนี้แม้ว่าจะพบความสัมพันธ์กับภาวะสันนิษฐานอื่นที่ใกล้เคียงกัน คือ ความเพลิน (flow) (Hallberg & Schaufeli, 2006; Schaufeli et. al., 2006a) แต่ความผูกใจมั่นในงานก็สามารถจำแนกออกจากภาวะสันนิษฐานที่มีความใกล้เคียงกันนี้ได้

ปัจจุบันความผูกใจมั่นในงาน เป็นหัวข้อที่นักวิจัยและนักจิตวิทยาองค์การให้ความสนใจศึกษาอย่างกว้าง โดยจะเห็นได้จาก นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา เช่น คำว่า “personal engagement at work” (Kahn, 1990, 1992) “role engagement” (Rothbard, 2001) “job engagement” (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Maslach & Leiter, 2008) “employee engagement” (Saks, 2006; Macey & Schneider, 2008) “work engagement” (Schaufeli & Bakker, 2004, 2010; Hallberg & Schaufeli, 2006; Christian, Garza, & Slaughter, 2011) ทั้งนี้ นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องสามารถแบ่งได้เป็น 2 แนวทางหลัก คือ บทบาทในการทำงาน และตัวงาน (Bakker et al., 2008; Schaufeli & Bakker, 2010) ดังนี้

แนวทางแรก ความผูกใจมั่นในงานถูกนิยามในแง่ของ *บทบาทในการทำงาน (work role)* โดยนักวิจัยที่นิยามแนวทางนี้คนแรกคือ Kahn (1990) ได้นิยามความผูกใจมั่นในงานว่าเป็น การควบคุมตนเองของสมาชิกในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยที่บุคคลทำงานและทุ่มเทให้กับงานทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และจิตใจอย่างเต็มที่ โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับบทบาทในการทำงานเกิดจากการที่ตัวบุคคลใช้พลังงานทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และจิตใจในการทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย และในทางกลับกัน บทบาทในการทำงานนี้เองก็เปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงออกถึงความสามารถที่ตนมีอยู่

ภายหลัง Kahn (1992) ได้แยกความแตกต่างของความผูกใจมั่นในงานว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงพลังที่บุคคลทุ่มเทให้กับการทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย อันเป็นผลจากการแสดงออกของสภาวะทางจิตที่เฉพาะเจาะจง นอกจากนี้ Rothbard (2001) เห็นด้วยกับแนวคิดของ Kahn (1990, 1992) ได้นิยามความผูกใจมั่นในงานว่าเป็นสภาวะทางจิตที่เกิดขึ้นของบุคคลจากการมุ่งเน้นไปที่บทบาทในการทำงาน แต่สิ่งที่แตกต่างออกไปคือความผูกใจมั่นในงานนั้นเป็นภาวะสันนิษฐานที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วยสองมิติ คือ ความตั้งใจ (attention) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption)

แนวทางที่สอง ความผูกใจมั่นในงานถูกนิยามในแง่ของ *ตัวงานเอง (work itself)* หรือ *กิจกรรมในการทำงานของพนักงาน (employee's work activity)* ความผูกใจมั่นในงานที่ศึกษา

ตามแนวทางที่สองนี้ เป็นสภาวะทางบวก (positive state) ที่ตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน (burnout)

นักวิจัยที่นิยามแนวทางนี้คือ Maslach และ Leiter (2008) ระบุว่าความผูกใจมั่นในงาน คือ การมีพลังในการทำงาน (energy) การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน (involvement) และความเชื่อมั่นในความสามารถ (efficacy) ซึ่งตรงข้ามโดยตรงกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ที่ประกอบด้วย 3 มิติ คือ ความอ่อนล้า (exhaustion) ความเย็นชา (cynicism) และความไม่มีประสิทธิผลในการทำงาน (ineffectiveness) โดยมีมิติการมีพลังในการทำงานตรงข้ามกับมิติความอ่อนล้า มิติการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานตรงข้ามกับมิติความเย็นชา และมิติความเชื่อมั่นในความสามารถตรงข้ามกับมิติความไม่มีประสิทธิผลในการทำงาน โดย Maslach และ Leiter สรุปเป็นนิยามว่าความผูกใจมั่นในงานคือสภาวะที่บุคคลมีพลังที่จะมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ (professional efficacy)

นักวิจัยอีกกลุ่มหนึ่งที่ศึกษาความผูกใจมั่นในงานตามแนวทางนี้ คือ Schaufeli และคณะ (2002) ซึ่งได้นิยามความผูกใจมั่นในงานว่าเป็นสภาวะจิตทางบวกและการเติมเต็ม (fulfilling) อันเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งมีคุณลักษณะคือ การมีพลังในการทำงาน (vigor) ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน (dedication) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption) ความผูกใจมั่นในงานนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน นอกจากนี้ Schaufeli และคณะได้เสนอว่าความผูกใจมั่นในงานเป็นคุณลักษณะของบุคคลด้าน อารมณ์ (affective) ปัญญาและการรู้คิด (cognitive) เป็นสภาวะที่คงทน สามารถเกิดขึ้นคงที่ข้ามช่วงเวลาได้

ความผูกใจมั่นในงานที่ศึกษาโดยนักจิตวิทยาและนักวิจัยตามแนวทางที่สองนี้ มีความเหมือนกันคือ ศึกษาความผูกใจมั่นในงานควบคู่ไปกับความเหนื่อยหน่ายในงาน อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมองความสัมพันธ์ระหว่างความผูกใจมั่นในงานกับความเหนื่อยหน่ายในงานต่างกัน กล่าวคือ Maslach และ Leiter (2008) มองว่าความผูกใจมั่นในงานและความเหนื่อยหน่ายเป็นขั้วตรงข้ามกัน (ผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายในงานสูงจะมีความผูกใจมั่นในงานต่ำ) ส่วน Schaufeli

และคณะ (2002) มองว่าความผูกใจมั่นในงานและความเหนื่อยหน่ายในงานนั้นเป็นอิสระจากกัน (ผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายในงานสูงก็อาจจะมีความผูกใจมั่นในงานสูงด้วยได้)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้คำว่า “**ความผูกใจมั่นในงาน (Work Engagement)**” ตามแนวคิดของ Schaufeli และคณะ ซึ่งเป็นนิยามศัพท์ที่มีคำนิยามและขอบเขตที่ชัดเจน โดยความผูกใจมั่นในงานเป็นสภาวะของจิตใจทางบวกและการเต็มเต็มอันเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งได้แก่ การมีพลังในการทำงาน ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน นอกจากนี้ความผูกใจมั่นในงานดังกล่าวนี้ยังเป็นอิสระจากความเหนื่อยหน่ายในงาน (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2010)

1.3 องค์ประกอบของความผูกใจมั่นในงาน

Schaufeli และคณะ (2002; Schaufeli & Bakker, 2010) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกใจมั่นในงานโดยเน้นคือเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในเชิงบวกและการเต็มเต็มให้สมบูรณ์ ซึ่งได้แก่ การมีพลังในการทำงาน (vigor) ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน (dedication) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) **การมีพลังในการทำงาน (Vigor)** หมายถึงการมีพลังงานและมีความสามารถในการปรับตัวทางจิตใจในระดับสูงขณะที่กำลังทำงาน การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานใดงานหนึ่ง และแม้ว่าจะเผชิญกับสิ่งที่ยากลำบากก็ยังคงมีความอดทนในการทำงานนั้นอยู่

2) **ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน (Dedication)** หมายถึงการมีความทุ่มเทอย่างมากให้กับการทำงานใดงานหนึ่ง และมีความรู้สึกว่างานนั้นสำคัญ มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจ และมีความท้าทายที่ได้ทำงานนั้น

3) **ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption)** หมายถึงการมีสมาธิจดจ่ออย่างเต็มที่และมีความสุขกับการทำงานโดยไม่สนใจสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และยากที่จะเอาตัวเองออกมาจากงานได้ในขณะที่กำลังทำงานใดงานหนึ่งอยู่

1.4 การวัดและประเมินความผูกใจมั่นในงาน

ในการศึกษาวิจัยความผูกใจมั่นในงาน ตามแนวทางของ Schaufeli และคณะ (2002) เครื่องมือที่ใช้วัดความผูกใจมั่นในงาน คือ

มาตรวัด The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) เป็นมาตรวัดที่ใช้วัดความผูกใจมั่นในงานในวงการศึกษาวิจัยอย่างกว้างขวาง เพราะสร้างขึ้นมาเพื่อวัดความผูกใจมั่นในงานตามคำนิยามของ Schaufeli และคณะ (2002) โดยเฉพาะ ความผูกใจมั่นในงานมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีพลังในการทำงาน ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ทำให้ได้มาตรวัดที่มีองค์ประกอบ 3 มิติ (Schaufeli & Bakker, 2003, 2004b) โดยมาตรวัด UWES ฉบับดั้งเดิมมีข้อกระทงจำนวน 17 ข้อ (Schaufeli & Bakker, 2004b) และฉบับสั้นมีข้อกระทงจำนวน 9 ข้อ (Schaufeli et al., 2006a) เป็นมาตรประเมินความถี่ 7 ระดับ ตั้งแต่ 0 คือไม่เคย จนถึง 6 คือสม่ำเสมอ มาตรวัดนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงในหลากหลายประเทศ อาทิเช่น แอฟริกาใต้ (Storm & Rothmann, 2003) สวีเดน (Hallberg & Schaufeli, 2006) เนเธอร์แลนด์ (Schaufeli et al., 2008)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกมาตรวัด The Utrecht Work Engagement (UWES) ตามแนวคิดของ Schaufeli และ Bakker (2003, 2004b) ที่สร้างมาตรวัดเพื่อวัดความผูกใจมั่นในงานโดยเฉพาะ มาตรวัด UWES ถูกนำไปใช้ในการวัดความผูกใจมั่นในงาน ดังงานวิจัยของ Schaufeli และ Bakker (2004a), Mauno, Kinnunen, และ Ruokolainen (2007), Xanthopoulou และคณะ (2007)

1.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นในงาน

แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงาน และ (2) ปัจจัยผลลัพธ์ของความผูกใจมั่นในงาน ดังนี้

ด้านที่ 1 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงาน ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยส่วนบุคคล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปัจจัยแรก : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในปัจจุบันการศึกษาถึงปัจจัยสาเหตุของความผูกใจมั่นในงานสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดโมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่อกัน (Job Demands–Resources model หรือ JD–R model) ของ Schaufeli และ Bakker (2004a) เป็นกรอบแนวคิดที่นิยมใช้ในการศึกษาความผูกใจมั่นในงานมากกว่าแนวคิดทฤษฎีหรือโมเดลอื่น (Mauno et al., 2007; Hakanen & Roodt, 2010) โดยโมเดลนี้เสนอไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ (1) แหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่อกัน (job resources) และ (2) ข้อเรียกร้องในงาน (job demands) (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003; Llorens, Bakker, Schaufeli, & Salanova, 2006) ซึ่งสภาพแวดล้อมแต่ละประเภทส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) **แหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่อกัน (Job resources)** เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการจัดหาทรัพยากรให้สำหรับพนักงานแต่ละคน โดยแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่อกัน หมายถึง แง่มุมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานในด้านกายภาพ จิตใจ สังคม หรือองค์การ ซึ่งทำหน้าที่คือ (1) ทำให้เป้าหมายในงานบรรลุผลสำเร็จ (2) ทำหน้าที่ลดข้อเรียกร้องในงาน ซึ่งสัมพันธ์กับต้นทุนทางด้านร่างกายและจิตใจ และ (3) ทำหน้าที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดการเติบโต เรียนรู้และพัฒนาภายในตน (Demerouti et al, 2001) โดยแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่อกันมีอยู่ทั้งในระดับองค์การ ยกตัวอย่าง แหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่อกัน เช่น โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ ความมั่นคงของงาน การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน ซึ่งการที่พนักงานได้รับแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่อกัน ก็จะนำไปสู่การมีความผูกใจมั่นในงาน (Schaufeli & Bakker, 2004a; Bakker & Demerouti, 2007)

2) **ข้อเรียกร้องในงาน (Job demands)** แสดงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้เกิดความตึงเครียด เช่น ในกรณีที่มีข้อเรียกร้องในงานมากเกินไปกว่าความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007) โดยข้อเรียกร้องในงาน

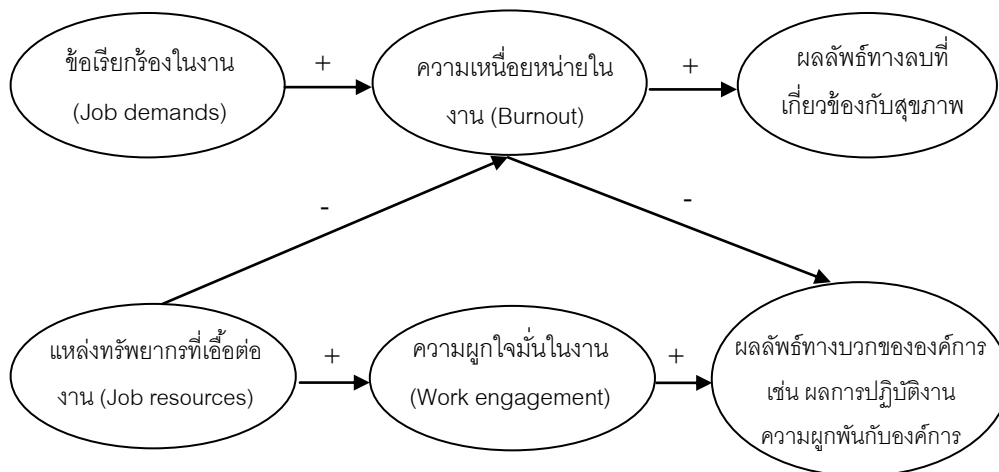
หมายถึง แง่มุมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานในด้านกายภาพ สังคม หรือองค์การ ซึ่งทำให้พนักงานต้องใช้ความพยายามทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Demerouti et al., 2001) ยกตัวอย่างเช่น เวลาและความกดดันในการทำงาน ความคลุมเครือของบทบาทการทำงาน ความขัดแย้งของบทบาทในการทำงาน และงานที่เกินบทบาทหน้าที่ (Hakanen & Roodt, 2010) แม้ว่าข้อเรียกร้องในงานไม่จำเป็นที่จะเป็นลบเสมอไป แต่ก็อาจจะกลายเป็นตัวก่อความเครียดในงานได้ เพราะข้อเรียกร้องในงานทำให้พนักงานต้องใช้ความพยายามอย่างมากที่จะรักษาระดับของผลการปฏิบัติงานที่องค์การคาดหวังไว้ ดังนั้นข้อเรียกร้องในงานอาจทำให้เกิดผลเสียในการทำงานได้ เช่น เกิดความอ่อนล้า ความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างต่อเนื่อง และความผูกใจมั่นในการทำงานลดน้อยลง (Schaufeli & Bakker, 2004)

ปัจจัยสาเหตุของความผูกใจมั่นในงานสามารถอธิบายได้ด้วยโมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่อกัน โดยกลุ่มของสภาพแวดล้อมในการทำงานสองกลุ่ม คือ สภาพแวดล้อมที่มีแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่อกัน และสภาพแวดล้อมที่มีข้อเรียกร้องในงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตัวบุคคล 2 ประเภท คือ (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007) คือ (1) การเสื่อมถอยของสุขภาพ (health impairment process) เป็นกระบวนการที่ค่อยๆทำลายพลังในการทำงาน โดยข้อเรียกร้องในงานสูงจะทำให้ทรัพยากรทางร่างกายและจิตใจของพนักงานหมดไป ซึ่งนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายในงาน และในที่สุดนำไปสู่การมีสุขภาพที่ไม่ดี (2) การสร้างแรงจูงใจทางบวก (positive motivational process) แหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่อกันส่งเสริมให้บุคคลเกิดความผูกใจมั่นในงานและความผูกพันกับองค์การ แสดงให้เห็นดังภาพที่ 1

กระบวนการแรงจูงใจคือการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่อกันกับความผูกพันกับองค์การผ่านความผูกใจมั่นในงาน อธิบายว่าแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่อกันมีบทบาทในการเป็นแรงจูงใจ ที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกกับพนักงาน คือ เมื่อพนักงานมีความผูกใจมั่นในงานแล้วก็จะรู้สึกมีความผูกพันกับองค์การเพราะองค์การมีแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่อกันให้กับพนักงานอยู่เสมอ ซึ่งทำให้พนักงานสามารถทำเป้าหมายในงานของตนได้สำเร็จ และได้รับโอกาสในการเรียนรู้ เติบโต และพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ Demerouti และ Bakker (2011) ได้สรุปถึง

กระบวนการแรงจูงใจที่เสนอในโมเดลชื่อเรียกร่องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานว่า แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีศักยภาพในการเป็นแรงจูงใจและนำไปสู่การมีความผูกใจมั่นในงานระดับสูง มีความเชี่ยวชาญต่อการทำงานในระดับต่ำ และมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

กระบวนการเสื่อมถอยของสุขภาพ (Health impairment process)



กระบวนการแรงจูงใจ (Motivational process)

ภาพที่ 1 กระบวนการทั้งสองของโมเดลชื่อเรียกร่องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (Hakanen & Roodt, 2010 ปรับปรุงมาจาก Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004)

กระบวนการแรงจูงใจคือการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับความผูกพันกับองค์กรผ่านความผูกใจมั่นในงาน อธิบายว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีบทบาทในการเป็นแรงจูงใจ ที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกกับพนักงาน คือ เมื่อพนักงานมีความผูกใจมั่นในงานแล้วก็จะรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรเพราะองค์กรมีแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานให้กับพนักงานอยู่เสมอ ซึ่งทำให้พนักงานสามารถทำเป้าหมายในงานของตนได้สำเร็จ และได้รับโอกาสในการเรียนรู้ เติบโต และพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ Demerouti และ Bakker (2011) ได้สรุปถึงกระบวนการแรงจูงใจที่เสนอในโมเดลชื่อเรียกร่องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานว่า แหล่ง

ทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีศักยภาพในการเป็นแรงจูงใจและนำไปสู่การมีความผูกใจมั่นในงานระดับสูง มีความเชี่ยวชาญต่อการทำงานในระดับต่ำ และมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

มีงานวิจัยเชิงประจักษ์มากมายที่สนับสนุนโมเดลนี้ว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานสามารถทำนายความผูกใจมั่นในงานได้ (Llorens, et al., 2006; Hakanen, Schaufeli, & Aloha, 2008; Mauno, et al., 2007; Salanova & Schaufeli, 2008; Schaufeli, et al., 2009)

ปัจจัยที่สอง : ปัจจัยส่วนบุคคล

นอกจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงานแล้ว ปัจจัยด้านบุคคลก็เป็นปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงานด้วยเช่นเดียวกัน Bakker และคณะสรุปไว้ว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (job resources) และทรัพยากรส่วนบุคคล (personal resources) เป็นตัวทำนายหลักของความผูกใจมั่นในงาน (Bakker et al., 2008; Bakker, 2011) จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยด้านบุคคล หรือทรัพยากรส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงาน (Mauno et al., 2007; Xanthopoulou et al., 2007, Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009a; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009b) โดยทรัพยากรส่วนบุคคล หมายถึง แง่มุมที่แสดงถึงตัวตนของพนักงาน เช่น ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความสามารถในการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003) ทรัพยากรส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกใจมั่นในงาน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) (Xanthopoulou et al., 2007, 2009a, 2009b) การเห็นคุณค่าในตนเองโดยยึดองค์การเป็นหลัก (organizational-based self-esteem) (Mauno et al., 2007; Xanthopoulou et al., 2007, 2009a, 2009b) การมองโลกในแง่ดี (optimism) (Xanthopoulou et al., 2007, 2009a, 2009b) ความหวัง (hope) (Othman & Nasurdin, 2011) และความสามารถในการฟื้นพลัง (resilience) (Othman & Nasurdin, 2011)

ทรัพยากรส่วนบุคคลด้านการรับรู้ความสามารถของตนในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลัง จัดเป็นองค์ประกอบเรียกว่า “ทุนทางจิตวิทยา

(psychological capital)” (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) โดย Sweetman และ Luthans (2010) ได้เสนอให้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับความผูกใจมั่นในงาน สำหรับงานวิจัยในประเทศไทยยังไม่พบงานใดที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยากับความผูกใจมั่นในงานนี้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเป็นปัจจัยด้านบุคคลในการอธิบายความผูกใจมั่นในงาน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยเน้นที่กระบวนการแรงจูงใจ ตามข้อเสนอของโมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน โดยมีแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงาน และทุนทางจิตวิทยา เป็นปัจจัยสาเหตุในการอธิบายความผูกใจมั่นในงาน (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen & Roodt, 2010)

ด้านที่ 2 : ผลลัพธ์ของความผูกใจมั่นในงาน

การที่องค์กรมีพนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานก็จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าความผูกใจมั่นในงานนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวก ต่างๆอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการปฏิบัติงาน ยกตัวอย่างเช่น การที่พนักงานมีความผูกใจมั่นในงานก็จะเพิ่มพฤติกรรมตามบทบาท (in-role behaviors) (Schaufeli et al., 2006b) และพฤติกรรมนอกบทบาท (extra-role behaviors) (Macey & Schneider, 2008; Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งไปเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Masson, Royal, Agnew, & Fine, 2008) นอกจากนี้ยังเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานและการแสดงออกถึงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Rich, Lepine, & Crawford, 2010) ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม (Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli & Salanova, 2007) ผลการปฏิบัติงานของฝ่าย (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002) และผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Bakker & Demerouti, 2008; Salanova, Agut, & Peiro, 2005) นอกจากนี้ความผูกใจมั่นในงานนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวกในการทำงานที่มากมายและช่วยพัฒนาผลการปฏิบัติงานได้แล้ว ความผูกใจมั่นงานยังส่งผลถึงเจตคติ

ทางบวกในการทำงานอีกด้วย ยกตัวอย่างเช่น ความผูกพันกับองค์กร และความพึงพอใจในงาน (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Koyuncu, Burke, & Fiksenbaum, 2006)

นอกจากนี้ Bakker (2011) กล่าวว่าพนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานจะเปิดกว้างในการรับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน และมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ที่สุด ความสามารถ ยิ่งไปกว่านั้นพนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานจะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงรุกเพื่อให้เหมาะแก่การทำงาน

ทั้งนี้พนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกใจมั่นในงาน ประเด็นนี้ Bakker และ Demerouti (2008) ได้ให้เหตุผลสนับสนุน 4 ข้อ ได้แก่

1) พนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานมักจะมีอารมณ์ทางบวกอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นอารมณ์แห่งความสุข ความสนุกสนาน และความกระตือรือร้นระดับกระแฉะ ด้วยเหตุนี้เองพนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานจึงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า (more productive)

2) พนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานมักจะมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงกว่า จากผลการวิจัยพบว่าความผูกใจมั่นในงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพ ด้วยเหตุผลทางด้านสุขภาพจึงทำให้พนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกใจมั่นในงานเพราะเป็นผลจากการมีสุขภาพที่ดี

3) พนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานสามารถสร้างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ยกตัวอย่างเช่น การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการสอนงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน และยังสามารถสร้างทรัพยากรส่วนบุคคล ยกตัวอย่างเช่น การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งพนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกใจมั่นในงาน เพราะสามารถสร้างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและทรัพยากรส่วนบุคคลได้เอง อันเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4) พนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงาน นอกจากจะสามารถสร้างความผูกใจมั่นในงานให้เกิดขึ้นกับตนเองได้แล้ว ยังสามารถถ่ายทอดสภาวะความผูกใจมั่นในงานนี้ให้เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องได้อีกด้วย เพราะพนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานจะสื่อสารต่อเพื่อนร่วมงานด้วยเจตคติทางบวก มีการมองโลกในแง่ดี และมีพฤติกรรมในการทำงานเชิงรุกคือการลงมือปฏิบัติ อันจะช่วยสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ทำงานโดยไม่ต้องขึ้นกับความต้องการและทรัพยากรต่างๆที่กำลังเผชิญอยู่ ดังนั้นพนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานจะส่งอิทธิพลไปยังเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในทีมงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในทีมงานมีความผูกใจมั่นในงานมากขึ้น จึงส่งผลให้การทำงานนั้นเป็นไปอย่างดีมีประสิทธิภาพ

2. แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน

แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (Job resources) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลลัพธ์ทางบวกต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้พนักงานมีความผูกใจมั่นในงาน (work engagement) โดยนักจิตวิทยาและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญในการศึกษาปัจจัยนี้และพบผลลัพธ์ดังกล่าว ตัวอย่างของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน เช่น การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน การใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน การมีอิสระในการทำงาน และโอกาสในการเรียนรู้ (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007; Xanthopoulou et al., 2007; Halbesleben, 2010)

สำหรับคำนิยามและขอบเขต แนวคิดทฤษฎี การประเมินผล และปัจจัยที่สัมพันธ์กับแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 นิยามและขอบเขต

นักจิตวิทยาและนักวิจัยได้เสนอนิยามและความหมายของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (job resources) ไว้ดังนี้

Hobfoll (1989, 2002) ให้ความหมายของคำว่า "แหล่งทรัพยากร" หรือ "resources" ว่าเป็นวัตถุดิบของ คุณลักษณะส่วนบุคคล สภาพการณ์ หรือพลังงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีเอกลักษณ์และมีคุณค่าแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล (เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีผูกพันแบบใกล้ชิด สุขภาพ และความสงบจากภายใน) หรืออาจทำหน้าที่เป็นวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ และมีคุณค่าต่อตนเอง (เช่น เงิน การได้รับการสนับสนุนจากสังคม และความน่าเชื่อถือ) โดย "แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน" เป็นแหล่งทรัพยากรหนึ่งที่มีคุณค่าต่อบุคคล

Demerouti และคณะ ให้นิยามแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานว่าเป็นแง่มุมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านกายภาพ สังคม หรือองค์กร โดยทำหน้าที่ดังนี้คือ ทำให้เป้าหมายในงานบรรลุผลสำเร็จ, ลดข้อเรียกร้องในงานและต้นทุนที่เกี่ยวข้องทางกายภาพและจิตใจ และกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเติบโต เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007)

Hakanen และ Roodt (2010) ได้นิยามแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานว่าหมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ให้ทรัพยากรที่ช่วยให้พนักงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากนิยามแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานข้างต้น นักจิตวิทยาและนักวิจัยส่วนใหญ่ใช้คำนิยามแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ตามแนวคิดของ Demerouti และคณะ (2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007) ในการอ้างอิงการศึกษาวิจัยแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานอันเป็นปัจจัยสาเหตุในการอธิบายความผูกใจมั่นในงาน ดังเช่นงานวิจัยของ Schaufeli และ Bakker (2004), Bakker และคณะ (2007), Mauno และคณะ (2007), Karatepe และ Olugbade (2009), Schaufeli และคณะ (2009), Hu, Schaufeli, และ Taris (2011) และ Simbula, Guglielmi, และ Schaufeli (2011) สำหรับประเทศไทยก็มีนักวิจัยที่ทำการศึกษาและอ้างอิงคำนิยามตามแนวทางนี้ด้วย ดังเช่นงานวิจัยของ ชัยยุทธ กลีบบัว (2552)

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกนิยามแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานตามแนวคิดของ Demerouti และคณะ (2001) ซึ่งแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานในงานวิจัยนี้หมายถึง

สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านกายภาพ จิตใจ สังคม หรือองค์การ ที่ช่วยให้พนักงานทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งช่วยลดผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นจากข้อเรียกร้องในงานและลดการสูญเสียต้นทุนที่เกี่ยวข้องทั้งทางร่างกายและจิตใจ และยังช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเติบโตเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง

2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน

จากแนวคิดโมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานของ Schaufeli และ Bakker (2004) ที่เสนอว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน โดยแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานนั้นเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อให้พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งยังลดผลกระทบทางลบจากข้อเรียกร้องในงาน และช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีอยู่ในองค์การหลายระดับ อันได้แก่ ระดับองค์การ (organization level) เช่น เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ ความมั่นคงในงาน, ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม (interpersonal and social relations level) เช่น การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม, ระดับโครงสร้างของงาน (organization of work level) เช่น ความชัดเจนในบทบาทการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ, และระดับตัวงาน (task level) เช่น ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004)

งานวิจัยที่ผ่านมาได้ใช้ ทฤษฎีการรักษาทรัพยากร (Conservation of Resources Theory ; COR Theory) ของ Hobfoll (1989, 2002) มาเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานในการอธิบายแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน (Schaufeli & Bakker, 2004; Xanthopoulou et al., 2007, 2009; Simbula et al., 2011) โดยทฤษฎีนี้อธิบายว่าบุคคลจะแสวงหาแหล่งทรัพยากรเพื่อให้ได้มา, รักษาไว้, เอาไว้กระตุ้นให้เกิดสร้างแหล่งทรัพยากรใหม่ และปกป้องแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ ทฤษฎีการรักษาทรัพยากรมีข้อตกลงเบื้องต้น (assumption) 2 ประการได้แก่

1) บุคคลจะลงทุนใช้แหล่งทรัพยากรที่ตนได้รับมาเพื่อที่จะจัดการกับสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเครียด และเพื่อป้องกันไม่让自己ได้รับผลกระทบทางลบจากข้อเรียกร้องในงานนี้

ยกตัวอย่างเช่น เมื่ออยู่ในภาวะที่มีภาระงานมาก การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน เช่น กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกดีและสามารถฝ่าฟันสภาวะที่ยากลำบากเช่นนี้ไปได้ โดยพนักงานคนนั้นก็ยังคงที่จะมีพลังในการทำงาน รู้สึกมุ่งมั่นทุ่มเท และมีสมาธิจดจ่อกับงานที่ทำ โดยได้รับผลกระทบทางลบจากข้อเรียกร้องในงานที่น้อย ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงทำนายว่าพนักงานที่มีแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมากกว่า เช่น ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานตลอดเวลา พนักงานคนนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะเครียดน้อยกว่า ในขณะที่พนักงานที่มีแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานน้อยกว่าก็มีแนวโน้มที่จะเครียดมากกว่า ดังนั้นแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดภาพลักษณ์ด้านบวกเกี่ยวกับตนเอง แล้วจึงไปกระตุ้นให้เกิดผลลัพธ์ในการทำงานด้านบวกเช่นความผูกใจมั่นในงาน (Demerouti et al., 2001)

2) บุคคลจะลงทุนใช้แหล่งทรัพยากรของที่ตนได้รับมาเพื่อที่จะป้องกันไม่ให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรในอนาคต, ฟื้นฟูสภาพทรัพยากรใหม่ และสร้างแหล่งทรัพยากรใหม่

ยกตัวอย่างเช่น การที่พนักงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในงานอยู่บ่อยๆก็จะทำให้พนักงานคนนั้นมีแนวโน้มที่จะแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการอบรมที่จัดขึ้นในองค์กรเองหรือจากการอบรมภายนอก เมื่อพนักงานคนนี้ได้รับความรู้แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในงานของตนอยู่ตลอดเวลาก็มีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกใจมั่นในงาน โดยมีความทุ่มเทให้กับงาน มีพลังในการทำงาน และมีความสุขกับงานที่ทำ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจาก โมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (Job Demands-Resources Model; JD-R Model) ของ Schaufeli และ Bakker (2004) พบว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงานโดยผ่านกระบวนการแรงจูงใจ ซึ่งบทบาทในการเป็นแรงจูงใจของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน อธิบายได้ด้วยแนวคิดและทฤษฎีดังนี้

1) **บทบาทในการเป็นแรงจูงใจภายใน** ของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Theory) ที่เสนอโดย Hackman และ Oldham (1980) โดยทฤษฎีนี้กล่าวว่างานทุกประเภทจะมีศักยภาพเป็นแรงจูงใจภายในในตัวของตัวเองหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่างานนั้นประกอบด้วยคุณลักษณะของงาน 5 ประการ อันได้แก่ ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน (skill variety) เอกลักษณ์ของงาน (task identity) ความสำคัญของงาน (task significance) ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) และข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน (feedback) ซึ่งงานใดที่มีคุณลักษณะของงานเช่นนี้ก็จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะอยากทำงาน รู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานทำงานจนลืมเวลา ซึ่งคุณลักษณะงานเช่นนี้ก็จะช่วยเพิ่มความผูกใจมั่นในงานได้

2) **บทบาทในการเป็นแรงจูงใจภายนอก** ของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน อธิบายได้จาก โมเดลความพยายาม-การฟื้นตัว (Effort-Recovery Model) ของ Meijman และ Mulder (1998 อ้างถึงใน Demerouti & Bakker, 2011) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานจำนวนมากจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามและความสามารถในการทำงาน (แสดงถึงความผูกใจมั่นในงาน) จนกระทั่งประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ยกตัวอย่างเช่น การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับในการทำงานที่เหมาะสมจากหัวหน้าก็จะไปเพิ่มแนวโน้มที่จะทำให้พนักงานสามารถทำเป้าหมายในงานที่ตั้งไว้ได้บรรลุผลสำเร็จ กล่าวคือแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานจะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน และทำให้เกิดความผูกใจมั่นในงาน (Schaufeli & Bakker, 2004)

Bakker และ Demerouti (2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและความผูกใจมั่นในงาน ตามโมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ได้เสนอแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน 4 ด้านที่มีความสำคัญต่อความผูกใจมั่นในงาน ดังนี้

1) **อิสระในการทำงาน (Autonomy)** มีความสำคัญอย่างยิ่งกับสุขภาพและความสุขในการทำงาน และความผูกใจมั่นในงานของพนักงาน พนักงานที่ได้รับอิสระในการทำงานสูงจะสามารถจัดการกับสถานการณ์ความเครียดได้ดี ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกใจมั่นในงานสูงขึ้นด้วย

2) **การสนับสนุนทางสังคม (Social support)** เป็นแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ยังช่วยลดผลกระทบทางลบของข้อเรียกร้องในงานที่มีต่อความผูกใจมั่นในงานได้

3) **ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน (Performance feedback)** ช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากข้อมูลป้อนกลับนี้มีความถูกต้องและมีความเฉพาะเจาะจงก็ช่วยให้พนักงานปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้น นอกจากนี้พนักงานที่ได้รับการชมเชยว่ามีผลงานที่ดีก็จะมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดีมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การมีความผูกใจมั่นในงานที่มากขึ้นได้

4) **ความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Relationship with supervisor)** เป็นแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างดี แม้ว่าจะมีข้อเรียกร้องในงานมาก ยกตัวอย่างเช่น การที่พนักงานมีหัวหน้างานที่ดูแลเอาใจใส่ รับฟังปัญหาของลูกน้องอยู่เสมอ ก็จะทำให้พนักงานคนนั้นมีความผูกใจมั่นในงาน แม้ว่าจะมีภาระงานที่มากก็ตาม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและความผูกใจมั่นในงาน ตามโมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (Schaufeli & Bakker, 2004) ดังนั้นผู้วิจัยเลือกศึกษาแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานทั้ง 4 ด้านตามแนวคิดของ Bakker และ Demerouti (2007) อันได้แก่ อิสระในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมโดยเน้นที่เพื่อนร่วมงาน ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้า

2.3 การวัดและประเมินแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่มีความผูกใจมั่นในงาน ตามโมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน เครื่องมือที่ใช้วัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน คือ

แบบสอบถามประสบการณ์และการประเมินเกี่ยวกับการทำงาน (The Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work; QEEW) ของ Van Veldhoven, De Jonge, Broersen, Kompier, และ Meijman (2002) เป็นมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ในการประเมินประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการทำงานในมิติต่างๆ นิยมนำมาศึกษาทางด้าน Occupational Health มาตรวัด QEEW ประกอบด้วยมาตรวัดย่อย 4 มาตร ได้แก่ อิสระในการทำงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน โดยมาตร QEEW นี้เป็นมาตรประมาณค่า 4 ระดับ ตั้งแต่เป็นประจำจนถึงไม่เคย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้มาตรวัด QEEW เพราะรวมแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานในด้านต่างๆไว้ด้วยกัน นอกจากนี้มาตรวัด QEEW ถูกนำไปใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่มีความผูกใจมั่นในงาน ตามโมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ดังเช่นงานวิจัยของ Schaufeli และ Bakker (2004), Salanova และ Schaufeli (2008), Schaufeli และคณะ (2009)

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับความผูกใจมั่นในงาน

ทฤษฎีที่มักใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับความผูกใจมั่นในงานคือ ทฤษฎีการรักษาททรัพยากร ของ Hobfoll (2002) ที่เสนอว่า แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานจะนำไปสู่ความผูกใจมั่นในงาน เนื่องจากแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานนั้นมีบทบาทในการเป็นแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก บทบาทในการเป็นแรงจูงใจภายใน เช่น สภาพแวดล้อมในงานช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานเกิดการเติบโต เรียนรู้และพัฒนาตนเอง พนักงานที่

ได้รับข้อมูลป้อนกลับในการทำงานอยู่เสมอก็จะทำให้พนักงานคนนั้นเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาผลงานของตนให้ดียิ่งขึ้น เกิดความรู้สึกมุ่งมั่นทุ่มเท มีพลังและมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ

ในขณะที่บทบาทในการเป็นแรงจูงใจภายนอกคือ แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทำให้พนักงานทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การได้รับโบนัสจะเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้พนักงานอยากทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พนักงานคนนั้นก็จะมีพลังอยากที่จะทำงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงาน และมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดี จะเห็นได้ว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานนั้นมีศักยภาพในการเป็นแรงจูงใจซึ่งนำไปสู่ความผูกใจมั่นในงานที่สูงขึ้น และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011)

งานวิจัยจำนวนมากพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและความผูกใจมั่นในงาน (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2009; Hu et al., 2011) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Schaufeli และ Bakker (2004) ได้ศึกษาและทดสอบโมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน รวมทั้งปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ของความผูกใจมั่นในงานกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานชาวดัตช์ที่มีอาชีพต่างกัน 4 กลุ่ม จำนวนทั้งหมด 1,698 คน ได้แก่ พนักงานในกลุ่มบริษัทประกันภัย 381 คน, กลุ่มให้บริการด้านสุขภาพและความปลอดภัย 202 คน, กลุ่มองค์การกองทุนบำนาญ จำนวน 507 คน และ กลุ่มศูนย์พยาบาล จำนวน 608 คน ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) พบว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานสามารถทำนายความผูกใจมั่นในงานได้ โดยพบความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานทั้ง 3 ด้าน (ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน, การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการได้รับการสอนงานจากหัวหน้า) กับความผูกใจมั่นในงาน (การมีพลังในการทำงาน, ความรู้สึกทุ่มเทให้กับการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน) นอกจากนี้ยังพบว่าข้อเรียกร้องในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน

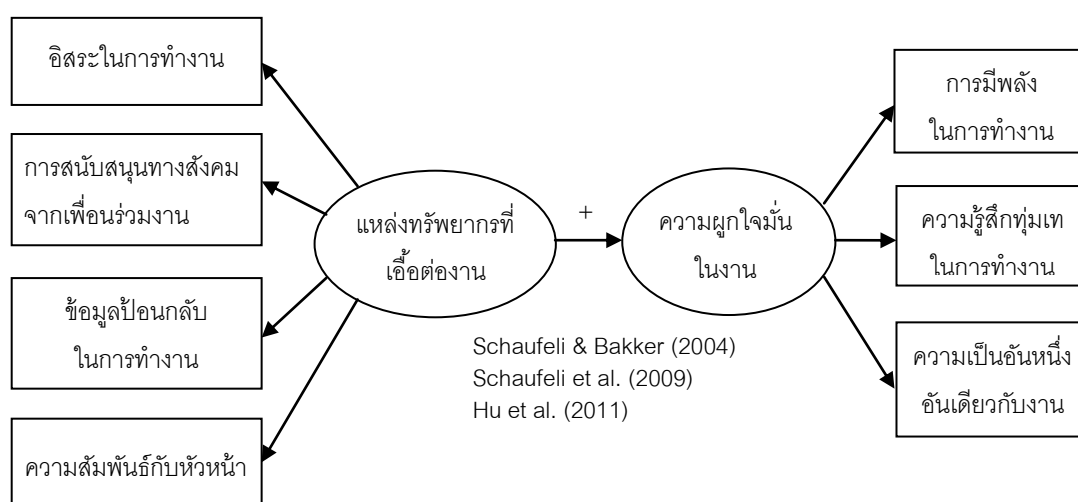
Schaufeli และคณะ (2009) ทำการศึกษาระยะยาว (longitudinal study) ในช่วงระยะเวลา 1 ปี ถึงความเปลี่ยนแปลงของข้อเรียกร้องในงาน (ปริมาณงานที่มาก, ข้อเรียกร้องทางอารมณ์ และ ความก้าวร้าวระหว่างงานกับครอบครัว) และแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (การสนับสนุนทางสังคม, อิสระในการทำงาน, โอกาสในการเรียนรู้ และข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน) ในการทำนายความผูกใจมั่นในงานและความเหนื่อยหน่ายในงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้จัดการองค์การด้านโทรคมนาคมชาวเดนมาร์ก จำนวน 201 คน ผลการวิเคราะห์ห้สมการโครงสร้างพบว่า การเพิ่มขึ้นของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานสามารถทำนายความผูกใจมั่นในงาน

Hu และคณะ (2011) ศึกษาอิทธิพลที่เพิ่มขึ้นของข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่มีต่อความผูกใจมั่นในงาน และผลลัพธ์ขององค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ ชาวจีน 2 กลุ่ม ซึ่งกลุ่มแรกคือพนักงานที่ใช้แรงงานจากโรงงาน 3 แห่ง จำนวน 625 คน และกลุ่มที่ 2 คือแพทย์และพยาบาลจากโรงพยาบาล 4 แห่ง จำนวน 761 คน ผลการวิเคราะห์ห้สมการโครงสร้างพบ ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาคือ แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (การควบคุมงาน, การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน, โอกาสในการพัฒนา, ความชัดเจนในตัวตน, การสอนงานจากหัวหน้า) สามารถทำนายความผูกใจมั่นในงานได้โดยพบความสัมพันธ์ทางบวก ในขณะที่ข้อเรียกร้องในงาน (ปริมาณงานที่มาก, ข้อเรียกร้องทางอารมณ์, การใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้สำเร็จ, ความขัดแย้งระหว่างบุคคล) มีความสัมพันธ์ทางลบเพียงเล็กน้อยต่อความผูกใจมั่นในงาน นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างข้อเรียกร้องในงานกับแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่มีนัยสำคัญเฉพาะกลุ่มแพทย์และพยาบาล

นอกจากงานวิจัยข้างต้น ยังมีงานวิจัยอื่นที่ทำการศึกษาวิจัยแล้วพบผลที่สนับสนุนโมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานในการทำนายความผูกใจมั่นในงานได้ ดังเช่นงานวิจัยของ Hakanen, Bakker, และ Demerouti (2005), Llorens และคณะ (2006), Mauno และคณะ (2007), Hakanen และคณะ (2008) และ Salanova และ Schaufeli (2008)

2.5 สรุปความสัมพันธ์แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับความผูกใจมั่นในงาน

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับความผูกใจมั่นในงาน

3. ข้อเรียกร้องในงาน

ข้อเรียกร้องในงาน (Job Demands) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางบวกขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกใจมั่นในงาน (Schaufeli & Bakker, 2004, Mauno et al., 2007; Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2008; Crawford, LePine, & Rich, 2010) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาข้อเรียกร้องในงานว่าส่งผลกระทบต่อความผูกใจมั่นในงานหรือไม่ อย่างไร

ทั้งนี้ นักจิตวิทยาและนักวิจัยได้ให้คำนิยาม แนวคิด การประเมิน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในงานไว้ดังนี้

3.1 นิยามและขอบเขต

นักจิตวิทยาและนักวิจัยได้เสนอนิยามและความหมายของข้อเรียกร้องในงาน (job demands) ดังนี้

Demerouti และคณะ ได้นิยามข้อเรียกร้องในงานว่าเป็นเป็นแง่มุมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านกายภาพ จิตใจ สังคม หรือองค์การเป็นการใช้ความพยายามหรือทักษะทั้งทางด้านร่างกาย และ/หรือ ด้านจิตใจ (โดยเฉพาะอารมณ์และปัญญาประดิษฐ์) ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นข้อเรียกร้องในงานจึงมีความสัมพันธ์กับต้นทุนทั้งทางด้านร่างกาย และ/หรือ ด้านจิตใจ (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007)

Jones และ Fletcher (1996 อ้างถึงใน Schaufeli & Bakker, 2004) นิยามข้อเรียกร้องในงานว่าเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เต็มไปด้วยข้อเรียกร้องในงานต่างๆ ซึ่งเป็นงานที่จะต้องทำให้สำเร็จ และไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักงานต้องให้ความสนใจอย่างมากเพื่อที่จะตอบสนองต่อข้อเรียกร้องนั้น

Bakker และคณะ (2007) ได้ให้คำนิยามของข้อเรียกร้องในงานว่าเป็นลักษณะงานที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อข้อเรียกร้องในงานนั้นมีมากกว่าขีดความสามารถในการทำงานของพนักงาน

จากนิยามข้อเรียกร้องในงานข้างต้น นักจิตวิทยาและนักวิจัยส่วนใหญ่ใช้คำนิยามข้อเรียกร้องในงาน ตามแนวคิดของ Demerouti และคณะ (2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007) ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานกับความผูกพันในงานของพนักงาน เช่นงานวิจัยของ Schaufeli และ Bakker (2004), Bakker และคณะ (2007), Mauno และคณะ (2007), Karatepe และ Olugbade (2009), Schaufeli และคณะ (2009), Hu, Schaufeli, และ Taris (2011) และ Simbula และคณะ (2011) สำหรับประเทศไทยก็มีนักวิจัยที่ทำการศึกษาและอ้างอิงคำนิยามตามแนวทางนี้ด้วย ดังเช่นงานวิจัยของ ชัยยุทธ กลีบบัว (2552)

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกนิยามข้อเรียกร้องในงานตามแนวคิดของ Demerouti และคณะ (2001) ซึ่งข้อเรียกร้องในงานสำหรับงานวิจัยนี้หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน กายภาพ จิตใจ สังคม หรือองค์การ ที่ทำให้พนักงานต้องใช้ความพยายามทั้งทางร่างกายและ จิตใจ โดยเฉพาะอารมณ์และความคิด เพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ

3.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในงาน

แนวคิดที่อธิบายข้อเรียกร้องในงานคือโมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อ ต่องาน (JD-R Model) ของ Schaufeli และ Bakker (2004) ที่เสนอว่าข้อเรียกร้องในงาน (job demands) เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงานได้ (Mauno et al., 2007)

ข้อเรียกร้องในงานนั้นเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียด ในการทำงาน และส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน พนักงานต้องใช้ความพยายามทั้ง ทางร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะอารมณ์และความคิด เพื่อตอบสนองต่อข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้อง กับงานนี้ ข้อเรียกร้องในงานที่มักพบในองค์การ เช่น เวลาและความกดดันในการทำงาน ความ ต้องการของลูกค้าย สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ไม่เหมาะสมต่อการทำงาน ความคลุมเครือของ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ในการทำงาน งานที่เกินบทบาทหน้าที่ ความไม่มั่นคงในงาน เป็นต้น (Hakanen & Roodt, 2010)

ข้อเรียกร้องในงานอาจกลายเป็นตัวก่อความเครียดในงานได้ (job stressors) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพนักงานเผชิญกับข้อเรียกร้องที่ต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งส่งผลทางลบต่อต้นทุนทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Schaufeli & Bakker, 2004) เช่น เกิดความ เหนื่อยหน่ายในงาน (burnout) เกิดความซึมเศร้า (depression) ความวิตกกังวล (anxiety) และ ส่งผลให้ความผูกพันในงานของพนักงานลดลงได้ เช่น พนักงานขาดพลังในการทำงาน ไม่มี ความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงาน และไม่มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ ดังเช่นงานวิจัยของ Schaufeli และคณะ (2009) ที่พบว่าข้อเรียกร้องในงานด้านอารมณ์และความขัดแย้งในการแบ่งเวลาให้กับ งานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงาน โดยเฉพาะด้านพลังในการ

ทำงาน (dedication) และด้านความรู้สึกร่วมเทใจในการทำงาน (absorption) นอกจากนี้ Sonnentag (2003) ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานที่ทำงานองค์การราชการในประเทศเยอรมนี จำนวน 147 คน พบว่าข้อเรียกร้องในงานด้านข้อจำกัดในการทำงาน (เช่น ขาดอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงาน ขาดข้อมูลที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นในงาน

แต่ทั้งนี้ข้อเรียกร้องในงานอาจส่งผลทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงานได้ ดังเช่นงานวิจัยของ Mauno และคณะ (2007) พบว่าข้อเรียกร้องในงานด้านเวลาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน กล่าวคือการทำงานที่พนักงานต้องทำงานในเวลาที่ย่ำแย่ก็ส่งผลให้พนักงานคนนั้นมีความผูกใจมั่นในงาน โดยจะต้องมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นเสร็จทันตามกำหนดเวลา เช่นเดียวกัน Schaufeli, Bakker, และ Van Rhenen (2008) พบผลสนับสนุนว่าข้อเรียกร้องในงานด้านความกดดันในเรื่องของเวลาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน

การศึกษาศัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานโดยรวมกับความผูกใจมั่นในงานยังคงพบผลการวิจัยที่มีความคลุมเครือ ไม่มีทิศทางที่ชัดเจน Crawford และคณะ (2010) ได้เสนอรูปแบบของข้อเรียกร้องในงาน 2 รูปแบบ ได้แก่ ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย และข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค ในการอธิบายความผูกใจมั่นในงาน ตามแนวคิดของ Cavanaugh, Boswell, Roehling, และ Boudreau (2000) ดังนี้

1) **ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย (Challenge-job demands)** เป็นข้อเรียกร้องในงานที่ก่อให้เกิดความเครียด แต่มีศักยภาพในการส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จในงาน และเกิดการพัฒนาตนเอง เช่น ปริมาณงานที่มาก ความกดดันด้านเวลา และความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น พนักงานจะรับรู้ข้อเรียกร้องในงานเหล่านี้ว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้ การประสบความสำเร็จในงาน และการนำมาซึ่งรางวัลและผลตอบแทน

2) **ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค (Hindrancer-job demands)** เป็นข้อเรียกร้องในงานที่ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งมีศักยภาพในการขัดขวางไม่ให้เกิดการพัฒนา การเรียนรู้ และทำเป้าหมายในงานได้สำเร็จ เช่น ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ ความขัดแย้งของบทบาท

ในการทำงาน การเมื่องภายในองค์กร กฎระเบียบที่ยุ่งยากและล่าช้าต่อการทำงาน พนักงานจะรับรู้ข้อเรียกร้องในงานเหล่านี้ว่าเป็นข้อจำกัดหรืออุปสรรคที่ขัดขวางต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานทั้งสองรูปแบบนี้กับความผูกใจมั่นในงานของ Crawford และคณะ (2010) ผลการวิเคราะห์หือภิมาน (Meta-Analysis) พบว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการวัดข้อเรียกร้องในงานโดยรวม ข้อเรียกร้องในงานที่ทำหายและข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคสามารถทำนายความผูกใจมั่นในงานร่วมกันได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13 เป็นร้อยละ 19

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของข้อเรียกร้องในงานทั้ง 2 รูปแบบคือ ข้อเรียกร้องในงานที่ทำหายและข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคที่มีต่อความผูกใจมั่นในงาน เพราะในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานโดยรวมกับความผูกใจมั่นในงานที่ผ่านมายังคงพบทิศทางการความสัมพันธ์ที่ไม่ชัดเจน ดังนั้นเพื่อให้ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานกับความผูกใจมั่นในงานมีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยเลือกศึกษาข้อเรียกร้องในงานที่แบ่งออกเป็น 2 มิติตามแนวคิดของ Cavanaugh และคณะ (2000) อันได้แก่ ข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย และข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค

3.3 การวัดและประเมินข้อเรียกร้องในงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานที่มีความผูกใจมั่นในงาน ตามโมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน โดยเฉพาะการศึกษาโดยแบ่งข้อเรียกร้องในงานที่ทำหายและข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

มาตรวัดความเครียดของข้อเรียกร้องในงานที่ทำหายและเป็นอุปสรรค (Challenge- and Hindrance-Related Self-Reported Stress Measures) พัฒนาขึ้นโดย Cavanaugh และคณะ (2000) ประกอบไปด้วยข้อกระทงจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ แบ่งเป็น 2 มิติ คือข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย มีข้อกระทงจำนวน 6 ข้อ และข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค มีข้อกระทงจำนวน 5 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบประเมินว่าจากเนื้อหาของข้อกระทงทำให้เกิด

ความเครียดในระดับใด ตั้งแต่ 1 คือไม่ก่อให้เกิดความเครียดเลย จนถึง 5 คือก่อให้เกิดความเครียดอย่างมาก ซึ่งมาตรวัดนี้ Cavanaugh และคณะ พัฒนาขึ้นจากมาตรวัด Job Demands and Worker Health Study ที่ได้รับการพัฒนาโดย Judge, Boudreau, และ Bretz (1995, อ้างถึงใน Cavanaugh et al., 2000), มาตรวัด Stress Diagnostic Survey ของ Ivancevich และ Matteson (1983 อ้างถึงใน Cavanaugh et al., 2000) และมาตรวัด Job Stress Index ของ Sandman (1992 อ้างถึงใน Cavanaugh et al., 2000)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกมาตรวัดความเครียดและข้อเรียกร้องในงานที่ทำหายและเป็นอุปสรรค ของ Cavanaugh และคณะ (2000) เพราะเป็นมาตรวัดที่ออกแบบมาเพื่อวัดข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย และข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคโดยเฉพาะ นอกจากนี้มาตรวัดความเครียดของข้อเรียกร้องในงานที่ทำหายและเป็นอุปสรรคถูกนำไปใช้ในงานวิจัยดังเช่น Podsakoff, Lepine, และ Lepine (2007) ที่ศึกษากับเจตคติในการทำงาน, Rodell และ Judge (2009) ที่ศึกษากับพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ขององค์กร

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงาน (ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคและข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย) กับแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ที่มีต่อความผูกใจมั่นในงาน

Mauno และคณะ (2007) ทำการศึกษาระยะยาวในช่วงระยะเวลา 2 ปี ถึงความสัมพันธ์ของข้อเรียกร้องในงาน (ได้แก่ ข้อเรียกร้องในงานด้านเวลา ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความไม่มั่นคงในงาน) และแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (ได้แก่ การควบคุมงาน การเห็นคุณค่าของตนโดยเน้นองค์กรเป็นหลัก และการรับรู้คุณภาพในการบริหารจัดการ) ที่มีต่อความผูกใจมั่นในงานกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรด้านการแพทย์ชาวฟินแลนด์ จำนวน 409 คน ผลการวิจัยพบว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานสามารถทำนายความผูกใจมั่นในงานได้ดีกว่าข้อเรียกร้องในงาน และยังพบว่าความผูกใจมั่นในงานเป็นสภาวะที่คงที่ข้ามช่วงเวลาในระยะเวลา 2 ปี นอกจากนี้ยังพบว่าข้อเรียกร้องในงานด้านเวลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน โดยเฉพาะด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

Korunka, Kubicek, Schaufeli, และ Hoonakker (2009) ศึกษาความผูกใจมั่นในงาน ด้วยการทดสอบโมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน กลุ่มตัวอย่างเป็นชาวฟินแลนด์จากหลากหลายอาชีพจำนวน 846 คน ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพบว่า แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (การสนับสนุนจากหัวหน้า อีสระในการตัดสินใจ และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน และพบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับข้อเรียกร้องในงาน (ปริมาณงานที่มากในเชิงคุณภาพ และปริมาณงานที่มากในเชิงปริมาณ)

Lin, Siu, Shi, และ Bai (2009) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่มีต่อการมีพลังในการทำงาน (องค์ประกอบที่สำคัญของความผูกใจมั่นในงาน) และความอ่อนล้าทางอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลชาวจีนจำนวน 199 คน ซึ่งเก็บข้อมูล 2 ครั้ง ระยะห่าง 3 เดือน ผลการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างพบว่า ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย (ปริมาณงานที่มาก) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีพลังในการทำงาน ในขณะที่ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค (การเมืองภายในองค์กร) มีความสัมพันธ์ทางลบกับการมีพลังในการทำงาน

ต่อมา Van den Broeck และคณะ (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย และแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่มีต่อความผูกใจมั่นในงานของพนักงาน (เน้นเฉพาะด้านการมีพลังในการทำงาน) กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานรับโทรศัพท์ (call center) ชาวดัตช์จำนวน 261 คน และเจ้าหน้าที่ตำรวจชาวเบลเยียมจำนวน 441 คน ซึ่งพบผลการวิจัยของทั้งสองกลุ่มตัวอย่างเป็นไปในทิศทางเดียวกันดังนี้

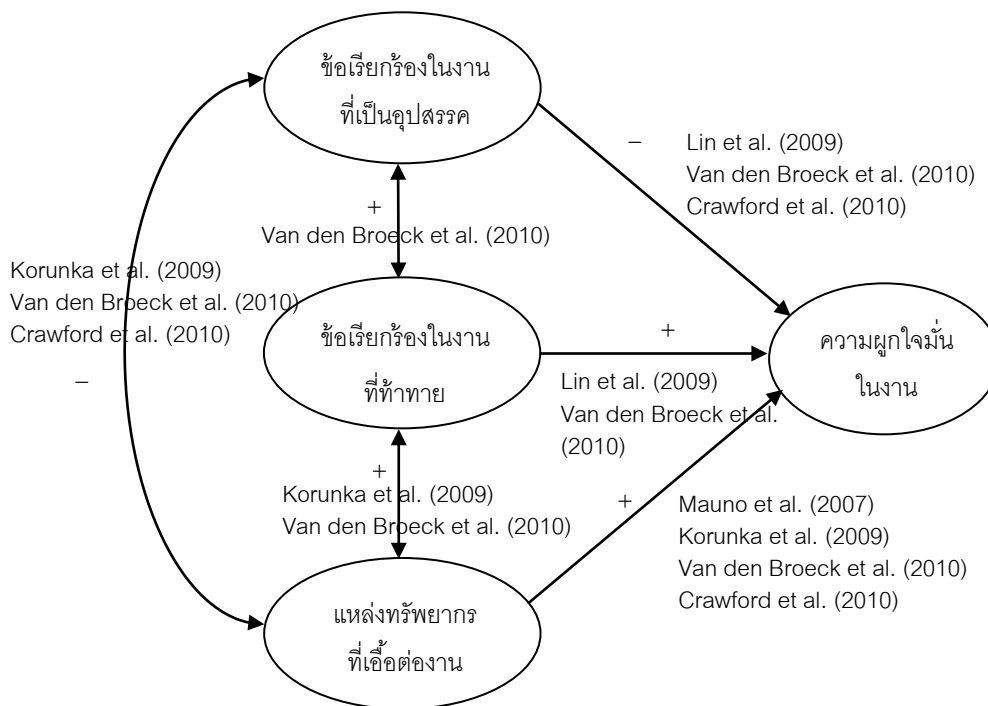
- (1) ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางลบกับการมีพลังในการทำงาน และแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย
- (2) ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีพลังในการทำงาน และแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (พบความสัมพันธ์เฉพาะกลุ่มพนักงานรับโทรศัพท์ แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับกลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจ) และ (3) แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีพลังในการทำงาน

Crawford และคณะ (2010) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่มีต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยเน้นที่การประเมินตัวก่อนความเครียดที่มาจากข้อเรียกร้องในงาน ซึ่งจากการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานกับความผูกใจมั่นในงานนั้นไม่คงเส้นคงวา จากการศึกษาด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-Analysis) พบความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับความผูกใจมั่นในงาน ($\beta = 0.34, p < .05$) ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานกับความผูกใจมั่นในงานขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อเรียกร้องในงานคือ ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นในงาน ($\beta = -0.19, p < .05$) ซึ่งแตกต่างจากข้อเรียกร้องในงานที่เป็นความท้าทายในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน ($\beta = 0.21, p < .05$) อีกทั้งยังพบว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีความสัมพันธ์ทางลบกับข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค ($\beta = -0.13, p < .05$) ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับข้อเรียกร้องในงานที่ทำทายนี่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.01, p < .05$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากข้อเรียกร้องในงานโดยรวมพบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับข้อเรียกร้องในงาน ($\beta = -0.07, p < .05$) จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการแยกข้อเรียกร้องในงานออกเป็น 2 รูปแบบ นั่นคือ ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทายนและข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคสามารถทำนายความผูกใจมั่นในงานได้ดีกว่าและมีทิศทางที่ชัดเจนกว่าการศึกษาข้อเรียกร้องในงานโดยรวม

3.5 สรุปความสัมพันธ์ของข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทายน และแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่มีต่อความผูกใจมั่นในงาน

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทายน และแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นในงาน ในขณะที่ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทายนและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานทั้งสองรูปแบบเป็นในทิศทางบวก โดยข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางลบกับ

แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ส่วนข้อเรียกร้องในงานที่ทำทลายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทลาย แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่มีต่อความผูกใจมั่นในงาน

4. ทฤษฎีจิตวิทยา

ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Capital หรือ PsyCap) เป็นหัวข้อหนึ่งในแนวคิดพฤติกรรมองค์การทางบวก (Positive Organizational Behavior หรือ POB) โดย Luthans (2002a) ได้นิยามพฤติกรรมองค์การทางบวกว่าเป็นการศึกษาและประยุกต์ใช้จุดแข็งของมนุษย์ (human resource strengths) และความสามารถทางจิตใจ (psychological capacities) ด้านบวก ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดย Luthans ได้กำหนดลักษณะสำคัญของพฤติกรรมองค์การทางบวกประกอบด้วย (1) การมีพื้นฐานทางทฤษฎีและงานวิจัยรองรับ (2) ต้องสามารถวัดได้ (3) ต้องมีลักษณะคล้ายสภาวะ (state-like capacity) ที่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ และ (4) ต้องมีผลกระทบทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานระดับบุคคล

(Luthans, 2002a, 2002b; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007) ทฤษฎีจิตวิทยาที่นับเป็นปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล (personal resources) ที่สำคัญที่หากเมื่อพัฒนาให้เกิดขึ้นกับพนักงานแล้วจะนำไปสู่ความผูกใจมั่นในงานของพนักงาน (Sweetman & Luthans, 2010)

Luthans และ Youssef (2004) ระบุว่านักวิจัยด้านพฤติกรรมองค์การส่วนใหญ่เน้นการศึกษาไปที่ทุนมนุษย์ (human capital) ในมุมมองที่ว่าคุณมีความรู้อะไรบ้าง (what you know) แต่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับมุมมองที่ว่า คุณคือใคร (who am I) ดังนั้น Luthans จึงเสนอทฤษฎีจิตวิทยาด้านบวก ในมุมมองที่ว่าฉันคือใคร โดยให้ความสำคัญกับจุดแข็งของบุคคลที่สามารถพัฒนาได้และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน ทฤษฎีจิตวิทยาองค์การประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน (work self-efficacy) (2) การมองโลกแง่ดี (optimism) (3) ความหวัง (hope) และ (4) ความสามารถในการฟื้นพลัง (resilience)

ทั้งนี้นักวิจัยและนักจิตวิทยาองค์การได้ให้คำนิยาม แนวคิดทฤษฎี การประเมิน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีจิตวิทยา (psychological capital) ไว้ดังนี้

4.1 นิยามและขอบเขต

Luthans และคณะ ให้คำนิยามของ "ทฤษฎีจิตวิทยา" ว่าหมายถึง สภาวะจิตทางบวกในการพัฒนาของแต่ละบุคคลแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน (work self-efficacy) บุคคลเชื่อว่าตนสามารถทำงานที่ท้าทายความสามารถได้ประสบความสำเร็จ (2) การมองโลกแง่ดี (optimism) บุคคลระบุสาเหตุทางบวกที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต (3) ความหวัง (hope) บุคคลพยายามไปสู่เป้าหมาย และสามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ (4) ความสามารถในการฟื้นพลัง (resilience) เมื่อเกิดปัญหาหอรุ่มเร้า สามารถยืนหยัดกับปัญหาและฟื้นพลังทางจิตใจให้กลับสู่สภาพปกติได้ เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังไว้ โดยองค์ประกอบเหล่านี้สามารถวัดได้ พัฒนาให้เกิดขึ้นได้ และสามารถจัดการเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้ (Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Youssef, et al., 2007; Luthans, 2010)

สำหรับในประเทศไทย วีรศักดิ์ สงวนพรรค (2553) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาทุนทางจิตวิทยาของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้นิยามทุนทางจิตวิทยาตามแนวทางของ Luthans, Youssef, และคณะ (2007) โดยทุนทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะทางจิตใจของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและเสริมสร้างศักยภาพทางจิตใจเชิงบวก ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลัง

จากนิยามทุนทางจิตวิทยาข้างต้น นักจิตวิทยาและนักวิจัยส่วนใหญ่ใช้คำนิยามทุนทางจิตวิทยา ตามแนวคิดของ Luthans, Youssef, และคณะ (2007) ในการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับผลลัพธ์ทางบวกขององค์การ ดังเช่นงานวิจัยที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน (Luthans, Avey, Clapp-Smith, & Li, 2008; Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008; Clapp-Smith, Vogelgesang, & Avey, 2009), พฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์การ (Norman, Avey, Nimnicht, & Pigeon, 2010), ความพึงพอใจในงาน (Larson & Luthans, 2006), ความผูกพันกับองค์การ (Larson & Luthans, 2006), ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Rego, Sousa, Marques, & Pina e Cunha, 2012) สำหรับประเทศไทยก็มีนักวิจัยที่ทำการศึกษาและอ้างอิงคำนิยามตามแนวทางนี้ด้วย ดังเช่นงานวิจัยของ วีรศักดิ์ สงวนพรรค (2553) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงานและความสุขในชีวิต

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นิยามทุนทางจิตวิทยาตามแนวคิดของ Luthans, Youssef, และคณะ (2007) ว่า หมายถึง สภาวะจิตทางบวกในการพัฒนาของพนักงานแต่ละคนที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในงานและเป้าหมายขององค์การ อันประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลัง

4.2 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา

ทุนทางจิตวิทยาเป็นสภาวะจิตทางบวกในการพัฒนาของแต่ละบุคคลซึ่งแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย 4 ด้านคือ การรับรู้ความสามารถของตน การมีความหวัง การมองโลกในแง่ดี

และการมีความสามารถในการฟื้นพลัง โดย Luthans, Youssef, และคณะ (2007) ได้ให้ความหมายแต่ละองค์ประกอบตามแนวคิดของพฤติกรรมองค์การทางบวกไว้ดังนี้

1) **การรับรู้ความสามารถของตนในงาน (Work self-efficacy)** หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการทำงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้คุณเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดและพฤติกรรมที่จะมุ่งมั่นในการทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ (Stajkovic & Luthans, 1998)

2) **การมองโลกในแง่ดี (Optimism)** หมายถึง การมีความคาดหวังถึงผลลัพธ์ทางบวก โดยคาดหวังว่าจะมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นกับตนเอง และเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ทางบวก ผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะระบุสาเหตุถึงสิ่งที่เกิดขึ้นว่ามาจากภายในตนเอง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นค่อนข้างคงที่ และเกิดขึ้นได้โดยทั่วไป หากต้องเผชิญกับเหตุการณ์ทางลบ ผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะระบุสาเหตุถึงสิ่งที่เกิดขึ้นว่ามาจากภายนอกตนเอง มีความเฉพาะเจาะจง และเป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดขึ้นบ่อยๆ โดยเฉพาะในแนวคิดของพฤติกรรมองค์การทางบวกจะเน้นไปที่การมองโลกในแง่ดีตามสภาพความเป็นจริงและมองว่าสามารถปรับไปตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ (realistic & flexible optimism) (Luthans, 2002a)

3) **ความหวัง (Hope)** หมายถึง สภาวะแรงจูงใจทางบวกที่มาจากความรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย พลังขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย ซึ่งเป็นความตั้งใจที่จะทำให้สิ่งที่มุ่งหวังไว้สำเร็จ และแผนการที่นำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งรวมถึงการระบุเป้าหมายหลัก เป้าหมายรอง และแผนการต่างๆที่จะดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ หรือกล่าวโดยสรุปว่าความหวังประกอบด้วย ความตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จ (will) และแผนการที่นำไปสู่ความสำเร็จ (way) (Luthans, 2002a)

4) **ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience)** หมายถึง ความสามารถทางจิตใจด้านบวกในการยืนหยัดกับปัญหา และสามารถปรับตัวกลับคืนสู่สภาพปรกติได้ เมื่อต้องเผชิญกับความขัดแย้ง ความไม่แน่นอน ความสับสน หรือแม้กระทั่งเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางบวก เช่น ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น (Luthans, 2002a)

Luthans, Avolio, และคณะ (2007) กล่าวว่าทุนทางจิตวิทยาเป็น ภาวะสันนิษฐานหลัก (higher-order core construct) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน และพบว่าการรวมเป็น ทุนทางจิตวิทยาทำนายผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน ได้ดีกว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละด้าน

4.3 การวัดและประเมินทุนทางจิตวิทยา

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยา เครื่องมือที่ใช้วัดทุนทางจิตวิทยาคือ

มาตรวัดทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital Questionnaire หรือ PCQ) ของ Luthans, Youssef, และคณะ (2007) เป็นมาตรวัดที่มีองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลัง มาตรวัด PCQ มีข้อกระทงจำนวน 24 ข้อ โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีข้อกระทงจำนวน 6 ข้อ ข้อกระทงด้านการรับรู้ความสามารถของตนในงาน (work self-efficacy) เช่น ฉันรู้สึกมั่นใจ เมื่อวิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาระยะยาว ด้านการมองโลกในแง่ดี (optimism) เช่น เมื่อมีเรื่องไม่แน่นอนเกิดขึ้นในที่ทำงานกับฉัน บ่อยครั้งที่ฉันคาดหวังว่าเรื่องนั้นจะออกมาอย่างดีที่สุด ด้านความหวัง (hope) เช่น ในเวลานี้ ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และด้านความสามารถในการฟื้นพลัง (resilience) เช่น ฉันผ่านพ้นช่วงเวลาที่ยากลำบากในการทำงานได้ เพราะฉันผ่านเรื่องยากลำบากกว่านี้มาก่อนแล้ว โดยมาตร PCQ นี้เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 6 คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกมาตรวัดทุนทางจิตวิทยา ของ Luthans, Youssef, และคณะ (2007) มาใช้ในการศึกษาเพราะเป็นมาตรวัดที่สร้างขึ้นมาเพื่อวัดทุนทางจิตวิทยาโดยเฉพาะ โดยมาตรวัดนี้ถูกนำไปศึกษาในงานวิจัยดังเช่น Luthans และคณะ (2008), Norman และคณะ (2010) และ Rego และคณะ (2012)

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทุนทางจิตวิทยากับความผูกใจมั่นในงาน

Sweetman และ Luthans (2010) ได้อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทุนทางจิตวิทยาแต่ละตัว (ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลัง) ที่มีต่อองค์ประกอบของความผูกใจมั่นในงาน (ได้แก่ การมีพลังในการทำงาน, ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน) ไว้ดังนี้

4.4.1 การรับรู้ความสามารถของตนในงาน และความผูกใจมั่นในงาน

แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตน ในงานมี 4 แหล่ง อันได้แก่ประสบการณ์ในความสำเร็จ, การเรียนรู้จากตัวแบบ, การชักจูงด้วยคำพูด และการกระตุ้นทางร่างกายและอารมณ์ โดยแหล่งที่มาแต่ละแหล่งนั้นมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของความผูกใจมั่นในงาน ดังนี้ (1) *ประสบการณ์ในความสำเร็จ (Mastery experiences)* เป็นความสามารถที่จะทำงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะได้สำเร็จ การเคยประสบความสำเร็จในอดีตทำให้พนักงานเกิดความเชื่อที่ว่าตนสามารถทำงานให้สำเร็จได้อีกในอนาคต การเคยประสบความสำเร็จมาก่อนนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอันส่งผลต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption) กล่าวคือ พนักงานที่เคยประสบความสำเร็จในงานมาก่อนจะมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำโดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานและทำงานอย่างมีความสุขโดยไม่สนใจสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น และไม่เสียเวลากับความรู้สึกไขว่เขวหรือเสียสมาธิกับขั้นตอนที่นำไปสู่ความสำเร็จในงาน (2) *การเรียนรู้จากตัวแบบ (vicarious learning หรือ Modeling)* และ (3) *การชักจูงด้วยคำพูด (verbal persuasion)* มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงานของพนักงาน โดยเฉพาะความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน (dedication) กล่าวคือความรู้สึกมุ่งมั่นใจของพนักงานที่เกิดขึ้นผ่านการเรียนรู้จากตัวแบบ หรือการได้รับการชักจูงหรือกำลังใจจากคนรอบข้างก็จะทำให้พนักงานคนนั้นมีความรู้สึกถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงานใดงานหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จได้ และสุดท้าย (4) *การกระตุ้นทางร่างกายและอารมณ์ (physical and emotional arousal)* ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลเพิ่มพลังในการทำงาน (vigor) ของพนักงาน

งานวิจัยที่ผ่านมาพบผลการวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนในงานกับความผูกใจมั่นในงาน ดังเช่น

Salanova, Bakker, และ Llorens (2006) พบว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในงานจะรายงานว่าตนเองมีความเพลิดเพลินในงาน (flow at work) หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (dedication) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกใจมั่นในงาน

Llorens, Schaufeli, Bakker, และ Salanova (2007) พบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยชาวสเปนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในงานจะรายงานความผูกใจมั่นในงานในระดับสูงด้วย นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนในงานยังเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับความผูกใจมั่นในงานด้วย

Simbula และคณะ (2011) ทำการศึกษาระยะยาวถึงความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน การรับรู้ความสามารถของตนในงาน กับความผูกใจมั่นในงานในกลุ่มตัวอย่างครูชาวอิตาลี ผลวิเคราะห์สมการโครงสร้างพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนในงานมีอิทธิพลในการทำนายความผูกใจมั่นในงานข้ามช่วงเวลาได้

นอกจากนี้ยังมีนักวิจัยที่พบผลลัพธ์ดังกล่าวเช่นเดียวกัน ดังเช่นงานวิจัยของ Xanthopoulou และคณะ (2007, 2008, 2009a), Salanova, Llorens, และ Schaufeli (2011)

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและความผูกใจมั่นในงานด้วย

4.4.2 การมองโลกในแง่ดี และความผูกใจมั่นในงาน

ผู้ที่มีการมองโลกในแง่ดีระดับสูง เช่น มองความขัดแย้งว่าเป็นความท้าทายหรือมองปัญหาให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตน จะมีความเชื่อมั่นในความสามารถที่ตนมีอยู่เสมอ โดยไม่สนใจกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต (Avey, Wernsing, & Luthans, 2008) ซึ่งพนักงานที่มองโลก

ในแง่ดีนั้นจะมีความรู้สึกมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน (dedication) และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption) คือมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ ไม่เสียเวลาไปกับเรื่องในอดีตที่ผ่านมา

งานวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีกับความผูกใจมั่นในงาน
ดังเช่น

Xanthopoulou และคณะ (2007, 2009a) พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาด้านการรับรู้ความสามารถของตนและการมองโลกในแง่ดี, แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน และความผูกใจมั่นในงาน และพบว่าองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาด้านการรับรู้ความสามารถของตนและการมองโลกในแง่ดีมีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับความผูกใจมั่นในงาน

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การมองโลกในแง่ดีมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและความผูกใจมั่นในงานอีกด้วย

4.4.3 ความหวัง และความผูกใจมั่นในงาน

ความหวังเป็นปัจจัยด้านจิตใจของบุคคลที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของความผูกใจมั่นในงาน โดยเฉพาะด้านการมีพลังในการทำงาน (vigor) ความหวังทำให้พนักงานทุ่มเทพลังที่ตนมีอยู่เพื่อใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นระดับกระแฉ่งในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่หวังไว้ ความหวังจึงเป็นปัจจัยด้านบวกที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงาน ดังนั้นความหวังจึงเป็นองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการมีพลังในการทำงาน และความรู้สึกทุ่มเทให้กับการทำงาน

งานวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างความหวังกับความผูกใจมั่นในงาน ดังเช่น Othman และ Nasurdin (2011) ศึกษาผลกระทบของความหวังที่มีต่อความผูกใจมั่นในงาน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐ 3 แห่งในประเทศมาเลเซีย จำนวน 422 คน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับขั้น (Hierarchical regression analysis) พบว่าความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.26, p < .01$)

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ความหวังมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจ
มั่นในงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

4.4.4 ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง และความผูกใจมั่นในงาน

ความสามารถในการฟื้นฟูพลังเป็นปัจจัยด้านจิตใจของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูก
ใจมั่นในงานด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะด้านการมีพลังในการทำงาน (vigor) เมื่อพนักงานต้องเผชิญ
กับความขัดแย้งในการทำงาน ความไม่แน่นอนของงานที่ทำ หรือแม้กระทั่งการเปลี่ยนแปลงในงาน
ทางบวก เช่น การมีความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานต้องใช้ความสามารถทางจิตใจในการ
ยืนหยัดกับปัญหา และสามารถปรับตัวให้กลับสู่สภาวะปรกติได้โดยเร็ว เพื่อให้ตนเองมีพลังในการ
ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสามารถในการฟื้นฟูพลังมีความสัมพันธ์
ทางบวกกับพลังในการทำงาน

งานวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟื้นฟูพลังกับความผูกใจมั่น
ในงาน ดังเช่น

Sonnentag (2003) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟื้นฟูพลังกับความ
ผูกใจมั่นในงาน โดยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 147 คนตอบแบบสอบถามทุกวันเป็น
ระยะเวลาติดต่อกัน 5 วันทำงาน ผลการวิเคราะห์หลายระดับ (Multilevel analyses) พบว่า
ความสามารถในการฟื้นฟูพลังในแต่ละวันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงานในแต่ละ
วัน กล่าวคือพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจของตนให้กลับสู่สภาวะปรกติได้ใน
แต่ละวัน พนักงานคนนั้นก็จะมีความผูกใจมั่นในงานในระดับสูงตลอดช่วงวันทำงานที่ติดต่อกัน
ด้วย

Othman และ Nasurdin (2011) ศึกษาผลกระทบของความสามารถในการฟื้นฟูพลังที่มีต่อ
ความผูกใจมั่นในงาน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐ 3 แห่งในประเทศ
มาเลเซีย จำนวน 422 คน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับขั้น พบว่าความสามารถ
ในการฟื้นฟูพลังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

($\beta = 0.27, p < .01$)

Bakker, Gierveld, และ Van Rijswijk (2006 อ้างถึงใน Bakker et al., 2008)

ทำการศึกษาอิทธิพลขององค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเพียง 3 องค์ประกอบ อันได้แก่ ด้านความสามารถในการฟื้นพลัง การรับรู้ความสามารถของตน และการมองโลกในแง่ดี ที่มีต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยศึกษากับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนพิเศษในประเศกลุ่มยุโรป ผลการศึกษาพบว่าผู้ที่รายงานว่ามีองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาทั้ง 3 ด้านสูงก็จะมีคะแนนความผูกใจมั่นในงานสูงด้วย จะเห็นได้ว่าความสามารถในการฟื้นพลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถอธิบายความผูกใจมั่นในงานได้

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ความสามารถในการฟื้นพลังมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

4.4.5 ทุนทางจิตวิทยา กับความผูกใจมั่นในงาน

แม้ว่าองค์ประกอบแต่ละด้านของทุนทางจิตวิทยา (การรับรู้ความสามารถของตน ในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลัง) จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบทั้งสามของความผูกใจมั่นในงาน แต่ Sweetman และ Luthans (2010) เสนอว่าการรวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวของทุนทางจิตวิทยาจะมีอิทธิพลในการทำนายความผูกใจมั่นในงานมากกว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละด้าน ผลการวิจัยสนับสนุนของ Luthans, Avolio, และคณะ (2007) ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานได้ดีกว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละด้าน

ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อความผูกใจมั่นในงาน สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีหลัก คือ (1) ทฤษฎีการขยายและการสร้าง (Broaden and Build theory) ของ Fredrickson (2003) และ (2) ทฤษฎีการรักษาทรัพยากร (Conservation of resources theory) ของ Hobfoll (2001)

1) **ทฤษฎีการขยายและการสร้าง** ของ Fredrickson (2003) อธิบายว่า ทุนทางจิตวิทยา จะสร้างแหล่งทรัพยากรทางจิตใจของตัวเองขึ้นมาโดยอาศัยปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จึงทำให้เกิด

การสะสมของแหล่งทรัพยากรทางจิตใจของทุนทางจิตวิทยาเพิ่มขึ้น ซึ่งการสะสมของทุนทางจิตวิทยาในด้านบวกนี้จะทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ด้านบวกแล้วจึงทำให้เกิดการขยายกรอบความคิดหรือความเชื่อที่ยึดติดของตัวเองให้เปิดกว้างมากขึ้น ซึ่งกรอบความคิดของบุคคลนี้จะขยายผ่านการเพิ่มขึ้นของทุนทางจิตวิทยา แล้วจึงทำให้บุคคลนั้นเกิดพลังและความผูกใจมั่นในงานมากกว่าผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาในระดับต่ำ การเกิดการขยายนั้นไม่เพียงแต่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการทางปัญญา (cognition) และการรู้คิด (metacognition) ที่ทำให้เกิดการขยายและการเติบโตเท่านั้น แต่ยังแสดงให้เห็นถึงการสร้างกลุ่มของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วย

2) **ทฤษฎีการรักษาทรัพยากร** ของ Hobfoll (2001) อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับความผูกใจมั่นในงานว่า ทุนทางจิตวิทยานอกจากจะทำให้เกิดการสะสมของแหล่งทรัพยากรทางจิตใจด้านบวก เช่น การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวังและความสามารถในการฟื้นพลัง แล้วยังทำหน้าที่ป้องกันการสูญเสียแหล่งทรัพยากรทางจิตใจเหล่านี้ด้วย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความความผูกใจมั่นในงาน และสามารถเป็นตัวทำนายความผูกใจมั่นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ Bakker (2009) สรุปว่า พนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานจะมีคุณลักษณะดังนี้ การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนในงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟื้นพลัง และรูปแบบการจัดการกับปัญหาเชิงรุก ซึ่งคุณลักษณะนี้จะช่วยให้พนักงานสามารถควบคุมและบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ส่วน Sweetman และ Luthans (2010) ได้สรุปว่าในการศึกษาความผูกใจมั่นในงาน ควรนำทุนทางจิตวิทยาซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรจิตใจด้านบวกมาอธิบายความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นในงาน เพราะความผูกใจมั่นในงานของพนักงานสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้โดยผ่านกระบวนการพัฒนาของทุนทางจิตวิทยา อันได้แก่ การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในงาน (work self-efficacy) มีความคาดหวังทางบวกเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (optimism) มีพลังและวิธีการไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ (hope) และเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่

ยากลำบากหรือมีข้อเรียกร้องในงานสูง พนักงานคนนั้นก็สามารพฟื้นฟูลจิตใจให้กลับสู่สภาพปรกติ (resilience)

จากงานวิจัยที่ผ่านมายังไม่พบบางงานวิจัยใดทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับความผูกใจมั่นในงานโดยตรง ซึ่งทุนทางจิตวิทยาถือเป็นทรัพยากรส่วนบุคคลที่สำคัญที่สามารถอธิบายความผูกใจมั่นในงานได้ อีกทั้งจากข้อเสนอของ Sweetman และ Luthans (2010) ที่เสนอว่าการรวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวของทุนทางจิตวิทยา (higher-order construct) จะมีอิทธิพลในการทำนายความผูกใจมั่นในงานมากกว่าการใช้ทำนายจากองค์ประกอบย่อยแต่ละด้าน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาทุนทางจิตวิทยาเป็นปัจจัยสาเหตุด้านบุคคลในการทำนายความผูกใจมั่นงาน

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงานที่มีต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน

งานวิจัยจำนวนหนึ่ง (Bakker & Schaufeli, 2004; Xanthopoulou et al., 2007, 2009a, 2009b; Luthans et al., 2008) พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงาน ที่มีต่อความผูกใจมั่นในงานโดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน ทั้งนี้งานวิจัยส่วนใหญ่มักจะศึกษาองค์ประกอบย่อยของทุนทางจิตวิทยา เช่น การรับรู้ความสามารถของตนในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลัง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Xanthopoulou และคณะ (2007) ทำการศึกษาทบทวนของทรัพยากรส่วนบุคคล (ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน, การมองโลกในแง่ดี และการเห็นคุณค่าในตนเองโดยยึดองค์การเป็นหลัก โดยสององค์ประกอบแรกเป็นองค์ประกอบบางส่วนของทุนทางจิตวิทยา) ที่มีต่อความผูกใจมั่นในงานในโมเดลข้อเรียกร้องในงานและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ประเทศเนเธอร์แลนด์จำนวน 714 คน ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างพบว่า แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (ได้แก่ อิสระในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การสอนงานจากหัวหน้า และการพัฒนาความสามารถ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทรัพยากรส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นในงาน โดยทรัพยากรส่วน

บุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างข้อเรียกร้องในงานกับแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานด้วย จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน และยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทรัพยากรส่วนบุคคลเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน อาจกล่าวได้ว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน เช่น ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์, โอกาสในการพัฒนาความสามารถ จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นพนักงานคนสำคัญ ดังนั้นพนักงานที่ได้รับแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่เพียงพอก็จะรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร และมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานเกิดความผูกใจมั่นในงาน

Xanthopoulou และคณะ (2009a) ทำการศึกษาต่อเนื่องจากงานในปี ค.ศ. 2007 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (ได้แก่ อิสระในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การสอนงานจากหัวหน้า ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน และโอกาสการพัฒนาความสามารถ), ทรัพยากรส่วนบุคคล (ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี และการเห็นคุณค่าในตนเองโดยยึดองค์กรเป็นหลัก) กับความผูกใจมั่นในงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศเนเธอร์แลนด์ จำนวน 163 คน (เป็นผู้ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาความสุขของพนักงานในระยะเวลา 2 ปี โดยระยะห่างในการเก็บข้อมูลโดยเฉลี่ยอยู่ในช่วงระยะเวลา 18 เดือน) ผลการวิเคราะห์ด้วยสมการโครงสร้างพบว่า แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่วัดในครั้งแรกและทรัพยากรส่วนบุคคลที่วัดในแรกสามารถทำนายความผูกใจมั่นในงานที่วัดครั้งที่สองได้ หลังจากผ่านไป 18 เดือนแล้ว โดยพบความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

นอกจากนี้ Xanthopoulou และคณะ (2009b) ทำการศึกษาทบทวนของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานในแต่ละวัน (ได้แก่ อิสระในการทำงาน, การสอนงานจากหัวหน้า และบรรยากาศในการทำงานเป็นกลุ่ม) ที่มีต่อทรัพยากรส่วนบุคคล (ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การเห็นคุณค่าในตนเอง และการมองโลกในแง่ดี) ความผูกใจมั่นในงาน และผลตอบแทนทางการเงิน กลุ่ม

ตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทในกลุ่มอาหารจานด่วนประเทศกรีซ จำนวน 42 คนที่มาจากสาขา 3 สาขา โดยกลุ่มตัวอย่างต้องตอบแบบสอบถามและบันทึกประจำวันติดต่อกันตลอด 5 วันทำงาน ผลการวิเคราะห์พหุระดับ (multi-level analyses) พบว่าระดับของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานในแต่ละวันมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านระดับทรัพยากรส่วนบุคคลในแต่ละวัน ภายหลังจากมีการควบคุมระดับของทรัพยากรส่วนบุคคลและความผูกใจมั่นในงานโดยทั่วไปแล้ว นอกจากนี้ยังพบผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมว่า การได้รับการสอนงานจากหัวหน้าวันก่อน (สะท้อนถึงการได้รับแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน) สามารถทำนายความผูกใจมั่นในงานในวันถัดไปได้ โดยผ่านการมองโลกในแง่ดีของวันถัดไป และยังสามารถทำนายผลตอบแทนทางการเงินในวันถัดไปได้ด้วยเช่นเดียวกัน

จากงานวิจัยของ Xanthopoulou และคณะ (2007, 2009a, 2009b) นี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาด้านการรับรู้ความสามารถของตนในงาน และการมองโลกในแง่ดี, แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน และความผูกใจมั่นในงาน และยังแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาทั้งสองด้านนี้มีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับความผูกใจมั่นในงาน

แม้ว่าจะไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาองค์ประกอบทุนทางจิตวิทยาด้านความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลังว่ามีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน กับความผูกใจมั่นในงานโดยตรง แต่ก็พบผลการวิจัยที่สนับสนุนบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความหวังและความสามารถในการฟื้นพลังคือ จากงานวิจัยของ Othman และ Nasurdin (2011) ที่พบว่าความหวังและความสามารถในการฟื้นพลังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน นอกจากนี้ยังพบงานวิจัยที่แสดงถึงบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านของทุนทางจิตวิทยาในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสนับสนุนจากองค์การที่สะท้อนถึงแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับผลการปฏิบัติงาน ของ Luthans และคณะ (2008) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

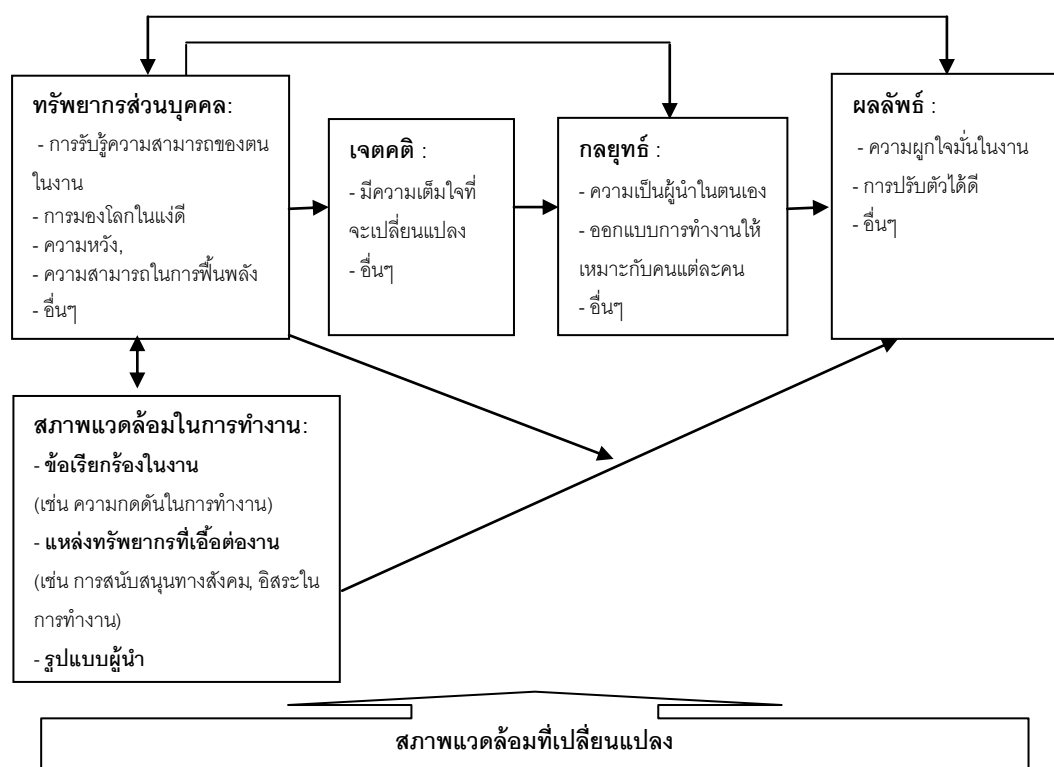
Luthans และคณะ (2008) ทำการศึกษาบทบาทของทุนทางจิตวิทยา (ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในงาน การมองโลกแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลัง) ในการส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสนับสนุนจากองค์กรที่สะท้อนถึงแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าในการช่วยเหลือให้ปฏิบัติหน้าที่ในงานได้สำเร็จ) กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มที่แตกต่างกัน ได้แก่ (1) นักศึกษาจากมหาวิทยาลัย (2) พนักงานบริษัทให้บริการประชาชนขนาดกลาง และ (3) วิศวกรและช่างเทคนิคจากบริษัทอุตสาหกรรมเทคโนโลยีระดับสูงขนาดใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาทั้งหมดจำนวน 773 คน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุนทางจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.23, p < .01$ ในกลุ่มตัวอย่างที่ 1, $\beta = 0.50, p < .01$ ในกลุ่มตัวอย่างที่ 2, $\beta = 0.52, p < .01$ ในกลุ่มตัวอย่างที่ 3) จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้นพอสนับสนุนได้ว่าทุนทางจิตวิทยามีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับความผูกใจมั่นในงาน แต่ทั้งนี้บทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านของทุนทางจิตวิทยาในความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานกับความผูกใจมั่นในงาน ยังไม่มีงานวิจัยใดที่สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยตรง ถึงอย่างไรก็ตามมีนักวิจัยที่เสนอโมเดลที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ดังกล่าว ดังนี้

Van den Heuvel, Demerouti, Schaufeli, และ Bakker (2010) ได้กล่าวไว้ในบทความหัวข้อ “ทรัพยากรส่วนบุคคลกับความผูกใจมั่นในงานในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง” ได้เสนอโมเดลกระบวนการปรับตัวของทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal Resources Adaptation Model) ดังแสดงภาพที่ 4

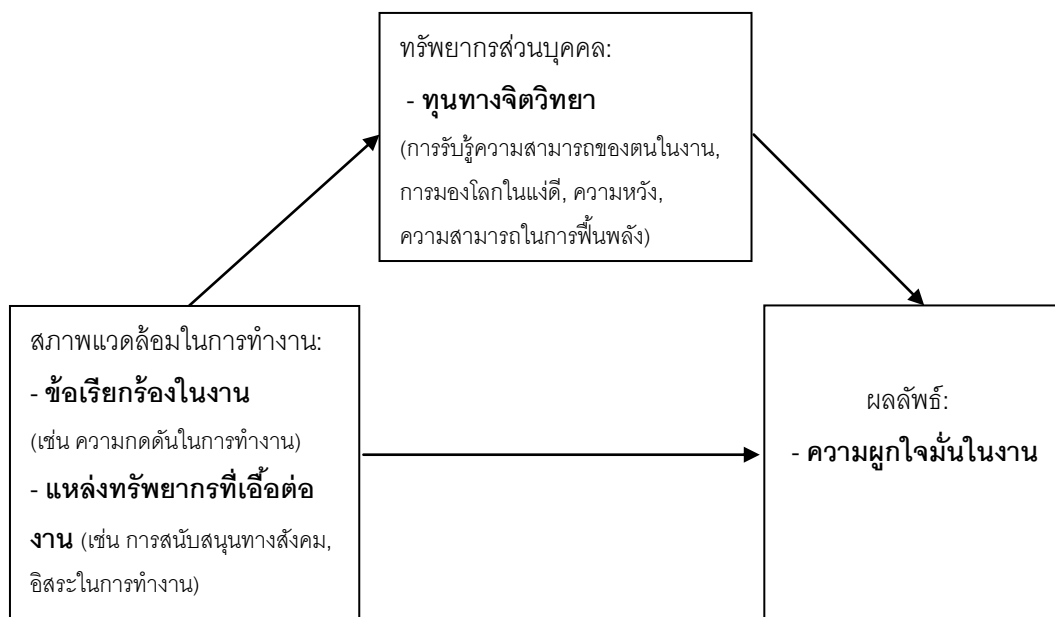
โดยส่วนหนึ่งของโมเดลนี้เสนอว่าทรัพยากรส่วนบุคคล (เช่น การรับรู้ความสามารถของตนในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความสามารถในการฟื้นพลัง) มีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่าน (mediator) ระหว่างสภาพแวดล้อมในงาน (ได้แก่ ข้อเรียกร้องในงาน และแหล่งทรัพยากร

ที่เอื้อต่องาน) กับผลลัพธ์ขององค์กร (เช่น ความผูกใจมั่นในงาน) กล่าวคือการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ได้แก่ ชื่อเรียกรื่องาน และแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน) จะส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทรัพยากรด้านบวกของบุคคล โดยเสนอเพิ่มเติมว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (เช่น การได้รับการสนับสนุน, การมีอิสระในการทำงาน) จะมีอิทธิพลและสร้างทรัพยากรส่วนบุคคล แล้วจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อความผูกใจมั่นในงานด้วย



ภาพที่ 4 โมเดลกระบวนการปรับตัวของทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal Resources Adaptation Model) (Van den Heuvel et al., 2010, p. 138)

จากการประยุกต์โมเดลกระบวนการปรับตัวของทรัพยากรบุคคลแสดงให้เห็นว่าทฤษฎีจิตวิทยาอันประกอบไปด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวังและความสามารถในการฟื้นพลัง มีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ชื่อเรียกรื่องาน กับความผูกใจมั่นในงานดังภาพที่ 5

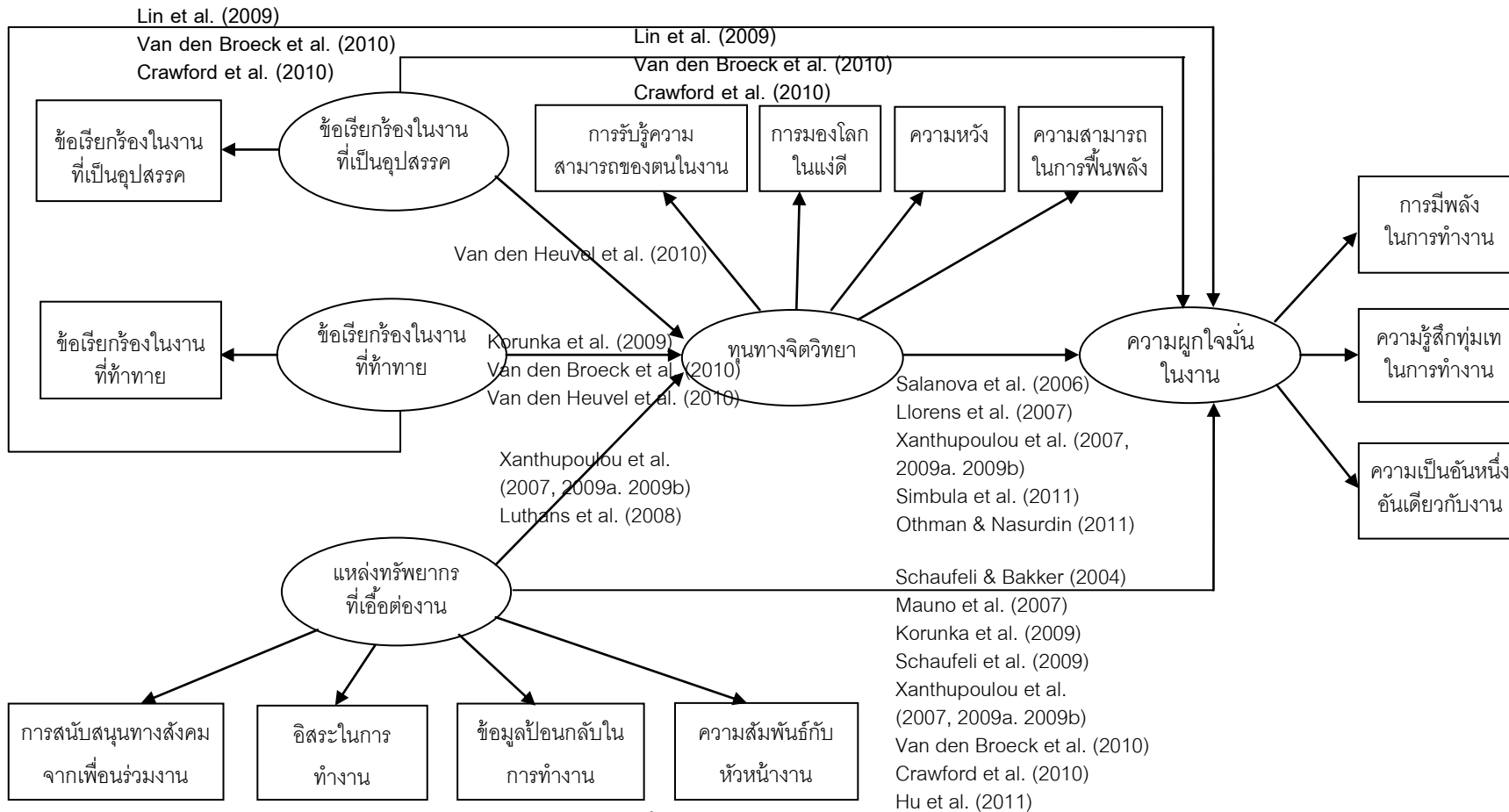


ภาพที่ 5 บทบาทของทุนทางจิตวิทยาในการเป็นตัวแปรส่งผ่าน ความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงาน แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานกับความผูกใจมั่นในงาน (ประยุกต์จากโมเดลกระบวนการปรับตัวของทรัพยากรส่วนบุคคล ของ Van den Heuvel et al., 2010)

ดังนั้นในงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงาน ที่มีต่อความผูกใจมั่นในงาน และอิทธิพลทางอ้อมของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงาน ที่มีต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน

5. สรุปการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดและการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาสรุปได้ว่า แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค และข้อเรียกร้องในงานที่ทำหามิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทุนทางจิตวิทยา ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงานที่ทำท่าย ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค ทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันในงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่แสดงในภาพที่ 6 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 7

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน โดยมีแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน ชื่อเรียกร่องในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่านทุนทางจิตวิทยา

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องานและชื่อเรียกร่องในงานต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 2 แหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน ชื่อเรียกร่องในงานที่ทำหาย ชื่อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรค และทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน

สมมติฐานที่ 3 แหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน ชื่อเรียกร่องในงานที่ทำหาย และชื่อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรค มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1) แหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน (Job Resources) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านกายภาพ จิตใจ สังคม หรือองค์การ ที่ช่วยให้พนักงานทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งช่วยลดผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นจากชื่อเรียกร่องในงานต่างๆ และลดการสูญเสียพลังงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ และช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดการเติบโต เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง

โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1.1) อิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานสามารถกำหนดหัวข้องาน ขั้นตอนในการทำงานต่างๆได้ด้วยตนเอง สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้

1.2) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (Social support from colleagues) หมายถึง การที่พนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นมิตร มีความกลมเกลียวกันทำงานร่วมกันเป็นทีม และเมื่อเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงานก็คอยให้การช่วยเหลือ

1.3) ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน (Performance feedback) หมายถึง การที่พนักงานได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆที่สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนให้ดีขึ้น

1.4) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with supervisor) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่ามีหัวหน้าที่มีความเป็นมิตร คอยดูแลเอาใจใส่ รับฟังปัญหา ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในขณะที่เกิดปัญหาได้

แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานในที่นี้ วัดได้จากมาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ที่ปรับปรุงจาก ผดาร์ช สีดา, อรัญญา ตูย์ดำเกียร, และ เรวดี วัฒนทกโกศล (2556) ซึ่งพัฒนาตามแนวคิดของ Van Veldhoven และคณะ (2002)

2) **ข้อเรียกร้องในงาน (Job Demands)** หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ จิตใจ สังคม หรือองค์การ ที่ทำให้พนักงานต้องใช้ความพยายามทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะอารมณ์และความคิด เพื่อตอบสนองต่อข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับงานนี้ โดยมีองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่

2.1) ข้อเรียกร้องในงานที่ท้าทาย (Challenge-job demands) หมายถึง ข้อเรียกร้องในงานที่ก่อให้เกิดความเครียด แต่พนักงานรับรู้ว่าเป็นโอกาสที่ส่งเสริมให้ตนได้พัฒนาความสามารถและเรียนรู้การทำงานให้ประสบความสำเร็จ และนำมาซึ่งรางวัลและผลตอบแทน

2.2) ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค (Hindrances-job demands) หมายถึง ข้อเรียกร้องในงานที่ก่อให้เกิดความเครียด และพนักงานรับรู้ว่าเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการทำงาน ทำให้พนักงานไม่เกิดการพัฒนา เรียนรู้ และทำเป้าหมายในงานได้สำเร็จ

ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคและข้อเรียกร้องในงานที่ทำลายในที่นี้วัดได้จากมาตรวัดข้อเรียกร้องในงานที่ทำลายและมาตรวัดข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคของ คณาวิธ สีดาศรี และคณะ (2556) ซึ่งพัฒนาตามแนวคิดของ Cavanaugh และคณะ (2000)

3) **ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital)** หมายถึง สภาพจิตใจทางบวกในการพัฒนาของพนักงานแต่ละคนที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในงานและเป้าหมายขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

3.1) การรับรู้ความสามารถของตนในงาน (Work self-efficacy) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณสมบัติความสามารถในการทำงานใดงานหนึ่งที่ทำลายความสามารถได้สำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดและพฤติกรรมที่จะมุ่งมั่นในการทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ

3.2) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง การที่พนักงานมีความคาดหวังถึงผลลัพธ์ทางบวก โดยคาดหวังว่าจะมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นกับตนเอง เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ทางบวก พนักงานที่มองโลกในแง่ดีจะระบุสาเหตุถึงสิ่งที่เกิดขึ้นว่ามาจากภายในตนเอง เกิดขึ้นค่อนข้างคงที่ และเกิดขึ้นได้โดยทั่วไป และเมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์ทางลบ พนักงานที่มองโลกในแง่ดีจะระบุสาเหตุถึงสิ่งที่เกิดขึ้นว่ามาจากภายนอกตนเอง มีความเฉพาะเจาะจง และเป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดขึ้นบ่อยๆ นอกจากนี้พนักงานมองโลกในแง่ดีตามสภาพความเป็นจริงและมองว่าสิ่งต่างๆสามารถเปลี่ยนแปลงได้

3.3) ความหวัง (Hope) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่าจะทำงานได้ประสบความสำเร็จ แสดงออกมาโดย (1) มีพลังและความมุ่งมั่นที่จะทำเป้าหมายให้สำเร็จ และ (2) มีแผนการต่างๆที่จะดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

3.4) ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) หมายถึง เมื่อพนักงานต้องเผชิญกับปัญหา ความขัดแย้ง ความไม่แน่นอน ความสับสน หรือแม้กระทั่งเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง

ทางบวก เช่น ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น พนักงานสามารถรับมือกับปัญหาแล้ว กลับมาทำงานได้ตามปกติโดยเร็ว เพื่อให้งานที่ทำอยู่สำเร็จ

ทฤษฎีทางจิตวิทยาในที่นี้ วัดได้จากมาตรวัดทฤษฎีทางจิตวิทยา ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Luthans , Youssef, และคณะ (2007)

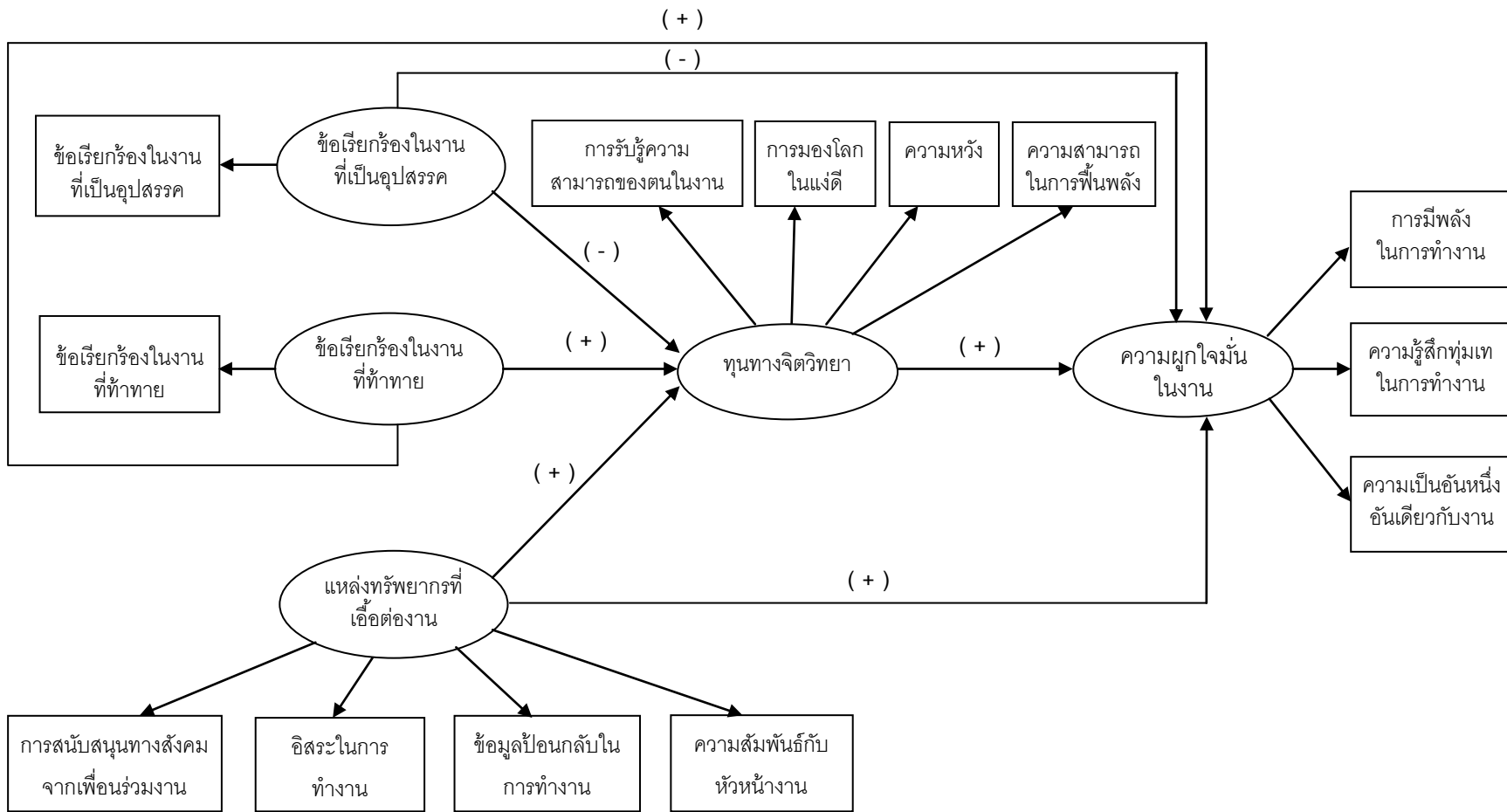
4) ความผูกใจมั่นในงาน (Work Engagement) หมายถึง สภาวะจิตด้านบวกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน พนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานจะรับรู้ว่ามีพลังในการทำงาน มีความรู้สึกมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานที่ทำ และมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

4.1) การมีพลังในการทำงาน (Vigor) หมายถึง การที่พนักงานมีร่างกายและแรงใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จ และหากต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบากก็จะอดทนทำงานนั้นให้สำเร็จ

4.2) ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่พนักงานมีความทุ่มเทอย่างมากให้กับการทำงานใดงานหนึ่ง แสดงออกมาโดยรู้สึกว่างานนั้นสำคัญ มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจ และรู้สึกท้าทายที่ได้ทำงานนั้น

4.3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่พนักงานมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน มีความสุขกับการทำงานโดยไม่สนใจสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และเอาตัวเองออกมาจากงานที่กำลังทำอยู่ได้ยาก

ความผูกใจมั่นในงานในที่นี้วัดจากมาตรวัดความผูกใจมั่นในงานที่พัฒนาและปรับปรุงจาก ผดาร์ช สี่ดาและคณะ (2556) ซึ่งพัฒนาตามแนวคิดของ Schaufeli และ Bakker (2004b)



ภาพที่ 7 โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันในงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝงและตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

- 1) ตัวแปรแฝงภายนอกจำนวน 3 ตัว ได้แก่
 - 1.1 ชื่อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรค
 - 1.2 ชื่อเรียกร่องในงานที่ทำหาย
 - 1.3 แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่
 - 1.3.1 อีสระในการทำงาน
 - 1.3.2 การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน
 - 1.3.3 ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน
 - 1.3.4 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- 2) ตัวแปรแฝงภายในจำนวน 2 ตัว ประกอบด้วยตัวแปรส่งผ่าน 1 ตัวคือ ทุนทางจิตวิทยา และ ตัวแปรภายในตัวสุดท้าย 1 ตัวคือ ความผูกใจมั่นในงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้
 - 2.1 ทุนทางจิตวิทยาที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ดังนี้
 - 2.1.1 การรับรู้ความสามารถของตนในงาน
 - 2.1.2 การมองโลกในแง่ดี
 - 2.1.3 ความหวัง
 - 2.1.4 ความสามารถในการฟื้นพลัง
 - 2.2 ความผูกใจมั่นในงานที่ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังนี้
 - 2.2.1 การมีพลังในการทำงาน
 - 2.2.2 ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน
 - 2.2.3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อายุระหว่าง 20-60 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยมีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวนทั้งสิ้น 570 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคัดเลือกแบบตามสะดวก (convenience sampling) โดยเลือกบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งและแผนกที่หลากหลาย โดยไม่มีเกณฑ์ว่าเป็นองค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมใด ส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลในแต่ละแห่งขึ้นกับความสะดวกในการเก็บข้อมูลเป็นหลัก โดยไม่มีการกำหนดสัดส่วนชายหญิง

ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างคือ ก่อนการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การเข้าไปเก็บข้อมูลขององค์กรต่างๆ ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังผู้ประสานงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรนั้นๆ โดยแจ้งเรื่องโครงการวิจัย ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยระบุระยะเวลาที่จะเข้าไปเก็บข้อมูลให้ทราบล่วงหน้าก่อนเข้าทำการเก็บข้อมูลจริง นอกจากนี้ยังมีกรชี้แจงลงไปแบบสอบถามว่าข้อมูลที่ได้เป็นความลับไม่มีการเปิดเผยข้อมูลใดๆ และนำไปใช้เพื่อผลประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้ตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ก็ได้ และมีสิทธิ์ที่จะทราบผลการวิจัยหลังจากการวิจัยสิ้นสุดลง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

ความเข้าใจถึงความสำคัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงานเมื่อพิจารณาในมิติของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย และทุนทางจิตวิทยา และการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน

องค์ความรู้ด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่มีข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาต้นทุนทางด้านจิตวิทยาและศักยภาพมนุษย์เพื่อลดผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในงานด้านข้อเรียกร้องในงานซึ่งก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของคนวัยทำงาน โดยเฉพาะงานในปัจจุบันที่มีข้อเรียกร้องในงานมาก รวมทั้งการแข่งขันและข้อจำกัดในเรื่องเวลาสูง ซึ่งพบว่าองค์ความรู้ทางจิตวิทยาด้านนี้ยังมีไม่มากนัก

2. ประโยชน์ต่อองค์การ

องค์การสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการประยุกต์และกำหนดแนวทางในการสร้างความผูกพันในงานให้กับพนักงาน ด้วยการส่งเสริมแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานในที่ทำงาน รวมถึงการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อนำไปสู่ความผูกพันในงานของพนักงาน นอกจากนี้สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตวิทยาในการคัดกรองและประเมินพนักงานเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมที่เหมาะสม รวมทั้งสามารถนำกรอบแนวคิดในการวิจัยนี้มาพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ ในการเสริมสร้างศักยภาพทางจิตใจ (psychological intervention) สำหรับเตรียมตัวผู้ที่เข้าสู่วัยทำงานให้พร้อมรับมือกับความเครียดที่เกิดจากการมีข้อเรียกร้องในงานมากได้อีกด้วย

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของ ความผูกใจมั่นในงาน โดยมีแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ชื่อเรียกร่องในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพล ทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่านทุนทางจิตวิทยา โดยมีรายละเอียดและขั้นตอน การวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีอายุระหว่าง 20-60 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่ทำงานในช่วง เดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ.2556

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ที่ตั้งอยู่ใน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยไม่มีการแบ่งสัดส่วนชายและ หญิง อายุระหว่าง 20-60 ปี มีอายุการทำงานในองค์การปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งและแผนกที่หลากหลาย จำนวนทั้งสิ้น 570 คน โดยใช้วิธีการ คัดเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling)

สำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างนั้น เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์โดยใช้โมเดล สมการโครงสร้างเชิงเส้น ดังนั้นในการกำหนดขนาดตัวอย่างครั้งนี้อ้างอิงจากแนวคิดของ Hair, Black, Babin, Anderson, และ Tatham (2006) ที่เสนอว่าการกำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการ วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นไม่มีเกณฑ์และกฎที่ตายตัว โดยเกณฑ์ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการ พิจารณาเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ ขนาดของโมเดล โดยจะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 – 20 คน ต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ 1 ตัว เมื่อพิจารณาจากโมเดลในการวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่

ต้องประมาณค่าจำนวน 38 ตัว โดยงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้อัตราส่วนพารามิเตอร์ 1 ตัว ต่อกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจึงเท่ากับ 570 คน (38 พารามิเตอร์ x 15 คน) สรุปในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 570 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, อายุงานในองค์กรปัจจุบัน, ตำแหน่งงาน และฝ่ายในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้พิจารณา

2. มาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน

ผู้วิจัยใช้มาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานของ ผดุงสิทธิ์ สีดา และคณะ (2556) ซึ่งมาตรวัดนี้ ผดุงสิทธิ์ สีดา พัฒนาร่วมกับรองศาสตราจารย์ ดร.อรุณญา ต้อยคำภีร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี วัฒนทกโกศล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและที่ปรึกษาร่วมตามลำดับ โดยมาตรวัดนี้เรียบเรียงและพัฒนาจากมาตรวัด The Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work (QEEW) ของ Van Veldhoven และคณะ (2002) โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) อิสระในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน โดยมาตรนี้จากเดิมมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 36 ข้อ ผดุงสิทธิ์ สีดา พัฒนาเป็น 28 ข้อ แบ่งเป็นข้อความทางบวก 24 ข้อ และข้อความทางลบ 4 ข้อ โดยจำนวนข้อกระทงของแต่ละองค์ประกอบแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

จำนวนข้อกระทงของแต่ละองค์ประกอบในมาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน

| องค์ประกอบ | มาตรต้นฉบับ (ข้อ) (Van Veldhoven et al., 2002) | มาตรฉบับพัฒนา (ข้อ) (ผดาร์ช สีดา และคณะ, 2556) | มาตรฉบับที่ผู้วิจัย ปรับปรุงและนำไปใช้ ในการเก็บข้อมูลวิจัย ชั้นจริง (ข้อ) |
|---------------------------------|---|---|---|
| 1. อีสุระในการทำงาน | 11 | 7 | 5 |
| 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 9 | 7 | 5 |
| 3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน | 9 | 7 | 5 |
| 4. ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน | 7 | 7 | 5 |
| รวม | 36 | 28 | 20 |

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

มาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีรูปแบบการตอบเป็นมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 4 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เคยเลย ถึง เป็นประจำ ซึ่งเกณฑ์ในการให้คะแนนแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 2

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน

| ระดับความเห็น | คะแนน | |
|---------------|---------------|--------------|
| | ข้อความทางบวก | ข้อความทางลบ |
| ไม่เคยเลย | 0 | 3 |
| นานๆครั้ง | 1 | 2 |
| บ่อยครั้ง | 2 | 1 |
| เป็นประจำ | 3 | 0 |

ในการแปลผลคะแนนมาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน หากผู้ตอบมีคะแนนสูง หมายถึง บุคคลนั้นมีการรับรู้ว่ามีแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงานหรือสนับสนุนการทำงาน ให้สำเร็จในระดับสูง หากผู้ตอบมีคะแนนต่ำหมายถึง บุคคลนั้นมีการรับรู้ว่ามีแหล่งทรัพยากรที่

เอื้อต่อการทำงานหรือสนับสนุนการทำงานให้สำเร็จในระดับต่ำ ซึ่งการแปลผลนี้ไม่มีการกำหนดเกณฑ์การแปลผลในเชิงคุณภาพว่าคะแนนที่ได้จัดอยู่ในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำ ผู้วิจัยแปลผลโดยใช้คะแนนในรูปของคะแนนดิบเท่านั้น

3. มาตรฐานข้อเรียกร้องในงาน

ผู้วิจัยใช้มาตรฐานข้อเรียกร้องในงานของ ผดาร์ช สีด้า และคณะ (2556) ซึ่งมาตรฐานนี้ ผดาร์ช สีด้า พัฒนาร่วมกับรองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ตูย์คำภีร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี วัฒทกโกศล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและที่ปรึกษาร่วม ตามลำดับ โดยมาตรฐานนี้เรียบเรียงและพัฒนาจากแนวคิดของ Van Veldhoven และคณะ (2002) และ Cavanaugh และคณะ (2000) ซึ่งแบ่งข้อเรียกร้องในงานออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ 1) ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค และ 2) ข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย โดยมาตรนี้จากเดิมมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ ผดาร์ช สีด้า พัฒนาเป็น 16 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด โดยจำนวนข้อกระทงของแต่ละองค์ประกอบแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

จำนวนข้อกระทงของแต่ละองค์ประกอบในมาตรฐานข้อเรียกร้องในงาน

| องค์ประกอบ | มาตรฐานฉบับ (ข้อ) | | |
|------------------------------------|--|--|---|
| | (Van Veldhoven et al., 2002; Cavanaugh et al., 2000) | มาตรฐานพัฒนา (ข้อ) (ผดาร์ช สีด้า และคณะ, 2556) | มาตรฐานที่ผู้วิจัยนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยขั้นจริง (ข้อ) |
| 1. ข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย | 6 | 8 | 8 |
| 2. ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค | 5 | 8 | 8 |
| รวม | 11 | 16 | 16 |

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

มาตรฐานข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย และมาตรฐานข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค มีรูปแบบการตอบเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งเกณฑ์ในการให้คะแนนแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย และมาตรวัดข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค

| ระดับความเห็น | คะแนน |
|------------------------------|---------------|
| | ข้อความทางบวก |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 |
| ไม่เห็นด้วย | 2 |
| เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน | 3 |
| เห็นด้วย | 4 |
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 |

ในการแปลผลคะแนนมาตรวัดข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย หากผู้ตอบมีคะแนนสูง หมายถึง บุคคลนั้นมีการรับรู้ว่ามีตนเองจะมีข้อเรียกร้องในงานที่ส่งผลให้เกิดความเครียด แต่ก็มองว่าข้อเรียกร้องในงานเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยให้ตนเองได้พัฒนาความสามารถในระดับสูง ในขณะที่ผู้ตอบมีคะแนนต่ำหมายถึง บุคคลนั้นมีการรับรู้ว่ามีตนเองมีข้อเรียกร้องในงานที่ส่งผลให้เกิดความเครียด และมองว่าข้อเรียกร้องในงานเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยให้ตนเองได้พัฒนาความสามารถในระดับต่ำ

ส่วน การแปลผลคะแนนมาตรวัดข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค หากผู้ตอบมีคะแนนสูง หมายถึง บุคคลนั้นมีการรับรู้ว่ามีตนเองมีข้อเรียกร้องในงานที่ส่งผลให้เกิดความเครียด และข้อเรียกร้องในงานเหล่านั้นเป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงานในระดับสูง ในขณะที่ผู้ตอบมีคะแนนต่ำ หมายถึง บุคคลนั้นมีการรับรู้ว่ามีตนเองมีข้อเรียกร้องในงานที่ส่งผลให้เกิดความเครียด และข้อเรียกร้องในงานเหล่านั้นเป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงานในระดับต่ำ ซึ่งการแปลผลเหล่านี้ไม่มีการกำหนดเกณฑ์การแปลผลในเชิงคุณภาพว่าคะแนนที่ได้จัดอยู่ในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำ ผู้วิจัยแปลผลโดยใช้คะแนนในรูปของคะแนนดิบเท่านั้น

4. มาตรฐานวัดทุนทางจิตวิทยา

ผู้วิจัยใช้มาตรฐานวัดทุนทางจิตวิทยาจากแนวคิดของ Luthans, Youssef, และคณะ (2007) ซึ่งแบ่งทุนทางจิตวิทยาออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของตนในงาน 2) การมองโลกในแง่ดี 3) ความหวัง และ 4) ความสามารถในการฟื้นพลัง โดยมาตรานี้มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ แต่ละองค์ประกอบมีข้อกระทงจำนวน 6 เป็นข้อกระทงทางบวก 21 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 3 ข้อ โดยจำนวนข้อกระทงของแต่ละองค์ประกอบแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5

จำนวนข้อกระทงของแต่ละองค์ประกอบในมาตรฐานวัดทุนทางจิตวิทยา

| องค์ประกอบ | มาตรต้นฉบับ (ข้อ) (Luthans, Youssef, et al., 2007) | มาตรฉบับที่ผู้วิจัยทำการ พัฒนาและนำไปใช้ในการ เก็บข้อมูลวิจัยชั้นจริง (ข้อ) |
|----------------------------------|--|---|
| 1. การรับรู้ความสามารถของตนในงาน | 6 | 6 |
| 2. การมองโลกในแง่ดี | 6 | 6 |
| 3. ความหวัง | 6 | 6 |
| 4. ความสามารถในการฟื้นพลัง | 6 | 6 |
| รวม | 24 | 24 |

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

มาตรฐานวัดทุนทางจิตวิทยาผู้วิจัยทำการปรับรูปแบบการตอบจากเดิมที่เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 6 ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยบ้าง, เห็นด้วยบ้าง, เห็นด้วย, และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ปรับให้เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, ไม่เห็นด้วย, เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน, เห็นด้วย, และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการเพิ่มคำตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน แทนคำตอบไม่เห็นด้วยบ้างและเห็นด้วยบ้าง เพราะว่าคำถามบางคำถามผู้ตอบอาจจะยังไม่เผชิญกับประสบการณ์ เหตุการณ์หรือสถานการณ์เช่นนั้นมาก่อน ทำให้ไม่สามารถตอบได้ชัดเจนว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็น

ด้วย ดังนั้นคำตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอกัน เป็นตัวเลือกหนึ่งที่ผู้ตอบสามารถเลือกได้เมื่อ เจอกับข้อคำถามที่เป็นประสบการณ์หรือเหตุการณ์ที่ยังไม่เคยเผชิญมาก่อน ซึ่งเกณฑ์ในการให้ คะแนนแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดทุนทางจิตวิทยา

| ระดับความเห็น | คะแนน | |
|-----------------------------|---------------|--------------|
| | ข้อความทางบวก | ข้อความทางลบ |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 | 5 |
| ไม่เห็นด้วย | 2 | 4 |
| เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอกัน | 3 | 3 |
| เห็นด้วย | 4 | 2 |
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 | 1 |

ในการแปลผลคะแนน มาตรวัดทุนทางจิตวิทยา หากผู้ตอบมีคะแนนสูงหมายถึง บุคคลนั้นมีการรับรู้ว่าคุณสมบัติด้านทุนทางจิตใจในระดับสูง กล่าวคือในแง่ของการทำงานบุคคลรับรู้ว่าคุณสมบัติที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานของตนเอง มีความหวังโดยคิดหาวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายงานได้สำเร็จและมีทางเลือกที่หลากหลาย นอกจากนี้เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือความล้มเหลวในงานก็จะสามารถกลับมาทำงานตามปกติได้เร็ว และยังมีมุมมองโลกในแง่ดีถึงการทำงานของตน โดยมองตามสภาพความเป็นจริง ในขณะที่ผู้ตอบมีคะแนนต่ำ หมายถึง บุคคลนั้นมีการรับรู้ว่าคุณสมบัติด้านทุนทางจิตใจในระดับต่ำ กล่าวคือในแง่ของการทำงาน บุคคลรับรู้ว่าคุณสมบัติที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานของตนเองน้อย มีความหวังโดยอาจไม่ค่อยคิดหาวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายงานได้สำเร็จและมีทางเลือกน้อย นอกจากนี้เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือความล้มเหลวในงานก็จะกลับมาทำงานได้ช้ากว่าปกติ และยังมีมุมมองโลกในแง่ดีถึงการทำงานของตนในระดับต่ำอีกด้วย ซึ่งการแปลผลนี้ไม่มีการกำหนดเกณฑ์การแปลผลในเชิงคุณภาพว่าคะแนนที่ได้จัดอยู่ในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำ ผู้วิจัยแปลผลโดยใช้คะแนนในรูปของคะแนนดิบเท่านั้น

5. มาตรการวัดความผูกใจมั่นในงาน

ผู้วิจัยทำการปรับปรุงและพัฒนามาตรการวัดความผูกใจมั่นในงานของ ผดาร์ช สีดาค และคณะ (2556) ซึ่งมาตรการนี้ ผดาร์ช สีดาค พัฒนาร่วมกับรองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ตัญคำภีร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี วัฒนทกโกศล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและที่ปรึกษา ร่วม ตามลำดับ โดยมาตรการนี้เรียบเรียงและพัฒนาจากมาตรการ The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ของ Schaufeli และคณะ (2002) โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) การมีพลังในการทำงาน 2) ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน และ 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มาตรการนี้มีจำนวนข้อกระทงทั้งหมด 17 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 12 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 5 ข้อ โดยจำนวนข้อกระทงของแต่ละองค์ประกอบแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7

จำนวนข้อกระทงของแต่ละองค์ประกอบในมาตรการวัดความผูกใจมั่นในงาน

| องค์ประกอบ | มาตรต้นฉบับ (ข้อ) (Schaufeli et al., 2002) | มาตรฉบับ พัฒนา (ข้อ) (ผดาร์ช สีดาค และคณะ, 2556) | มาตรฉบับที่ผู้วิจัยทำ การปรับปรุงพัฒนา และนำไปใช้ในการ เก็บข้อมูลวิจัยขั้นจริง (ข้อ) |
|-----------------------------------|---|--|--|
| 1. การมีพลังในการทำงาน | 6 | 6 | 5 |
| 2. ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน | 5 | 5 | 5 |
| 3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน | 6 | 6 | 5 |
| รวม | 17 | 17 | 15 |

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

มาตรการวัดความผูกใจมั่นในงานมีรูปแบบการตอบเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 7 ระดับ ตั้งแต่ 0 ถึง 6 ประกอบด้วย ไม่เคยเลย ถึง เป็นประจำ ซึ่งเกณฑ์ในการให้คะแนนแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรฐานวัดความผูกใจมั่นในงาน

| ระดับความเห็น | คะแนน | |
|---------------|---------------|--------------|
| | ข้อความทางบวก | ข้อความทางลบ |
| ไม่เคยเลย | 0 | 6 |
| นานๆครั้ง | 1 | 5 |
| บางครั้ง | 2 | 4 |
| ค่อนข้างบ่อย | 3 | 3 |
| บ่อย | 4 | 2 |
| บ่อยมาก | 5 | 1 |
| เป็นประจำ | 6 | 0 |

ในการแปลผลคะแนนมาตรฐานวัดความผูกใจมั่นในงาน หากผู้ตอบมีคะแนนสูงหมายถึง บุคคลนั้นมีความผูกใจมั่นในงานในระดับสูง กล่าวคือในแง่ของการทำงานบุคคลนั้นมีความผูกใจมั่นมีพลังในการทำงาน มีความรู้สึกทุ่มเทให้กับการทำงาน และมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ผู้ตอบมีคะแนนต่ำหมายถึง บุคคลนั้นมีความผูกใจมั่นในงานในระดับต่ำ กล่าวคือในแง่ของการทำงานบุคคลนั้นมีความผูกใจมั่นน้อย ไม่ค่อยรู้สึกทุ่มเทให้กับการทำงาน และไม่ค่อยมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน ซึ่งการแปลผลนี้ไม่มีการกำหนดเกณฑ์การแปลผลในเชิงคุณภาพว่าคะแนนที่ได้จัดอยู่ในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำ ผู้วิจัยแปลผลโดยใช้คะแนนในรูปของคะแนนดิบเท่านั้น

ขั้นตอนการตรวจสอบ การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวัด

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด ได้แก่ มาตรฐานแห่งทรัพยากรที่เอื้อต่อ
งานและมาตรฐานข้อเรียกร้องในงาน

ส่วนที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด ได้แก่ มาตรฐานทางจิตวิทยา และมาตรฐานความผูกใจมั่นในงาน

โดยขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของมาตรฐานแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานตามขั้นตอนที่ 1 ถึง 5 และมาตรฐานข้อเรียกร้องในงานตามขั้นตอนที่ 1 ถึง 4 มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด ได้แก่ (1) ตรวจสอบความเหมาะสมของภาษาและข้อกระทงโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นผู้ตรวจสอบ (2) นำมาตรฐานไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง และทำการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทง (3) ทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (corrected item-total correlation: CITC) (4) หาค่าความเที่ยงของมาตรฐาน (reliability) และ (5) ตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ในกรณีที่มาตราวัดนั้นมีองค์ประกอบมากกว่า 1 องค์ประกอบ (ในที่นี้คือมาตรฐานแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ในส่วนของมาตรฐานข้อเรียกร้องในงานไม่ต้องทำการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน เพราะในการวิจัยนี้ผู้วิจัยศึกษาแยกองค์ประกอบแบ่งเป็น มาตรฐานข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย และมาตรฐานข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค ซึ่งมีเพียงองค์ประกอบเดียว)

1. มาตรฐานแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำมาตรฐานแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อกระทง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดด้วยการนำมาตรฐานแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 120 คน

จากนั้นทำประเมินคุณภาพของข้อกระทงด้วยการนำคะแนนรวมที่ได้มาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ เกณฑ์ในการคัดเลือกคือ กลุ่มสูงได้แก่ ผู้ที่มีคะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนในช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 และกลุ่มต่ำได้แก่ ผู้ที่มีคะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนในช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 จากนั้นทำการทดสอบค่าที (t -test) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ โดยคัดข้อกระทงที่มีคะแนนระหว่างสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากผลการทดสอบค่าทีพบว่าข้อกระทงของแต่ละองค์ประกอบของมาตรวัดแห่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องานผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ทุกข้อ ทั้งหมดจำนวน 28 ข้อ แสดงรายละเอียดแยกตามองค์ประกอบในภาคผนวก ก

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติที่ มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (corrected item-total correlation: CITC) โดยพิจารณาแยกองค์ประกอบ ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่า critical r [$r(118) = .151$, $\alpha = .05$, (หางเดียว)] ผลการวิเคราะห์ค่า CITC พบว่าข้อกระทงผ่านการวิเคราะห์ทุกข้อจำนวน 28 ข้อ ทั้งด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 7 ข้อ, อีกระยะในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ, ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำนวน 7 ข้อ แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ก

ทั้งนี้จากการการนำมาตรวัดไปทดลองใช้ (try out) เมื่อรวมมาตรวัดจำนวน 4 มาตรวัดเป็นแบบสอบถามหนึ่งฉบับพบว่าข้อกระทงเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ผู้ตอบรู้สึกเหนื่อย ถ้าไม่ตั้งใจที่จะตอบคำถาม หรือปฏิเสธที่จะตอบไปเลย ผู้วิจัยจึงทำการตัดข้อกระทงในมาตรวัดแห่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาคือ คัดเลือกจากข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร น้อย และคัดเลือกข้อกระทงที่ไม่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างขององค์ประกอบ (construct) ส่งผลให้มาตรวัดแห่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องานจากเดิมมีจำนวน 28 ข้อ ผ่านการตัดข้อกระทงแล้วคงเหลือจำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบละ 5 ข้อ มีข้อความทางบวก 19 ข้อ และข้อความทางลบ 1 ข้อ แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ก

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มาตรการแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .87 เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .79 อีสาระในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .80 ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .69 และความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .87 แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ก

ขั้นตอนที่ 5 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยนำมาตรการแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน จำนวน 20 ข้อ ไปเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 120 คน โดยขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการตรวจสอบและทำความสะอาดข้อมูล ด้วยการใส่ตารางแจกแจงความถี่ พร้อมทั้งทำการกลับคะแนนข้อกระทงทางลบ หากพบว่ามีข้อมูลส่วนใดขาดหายก็จะทำการประมาณค่าของข้อมูลที่ขาดหายนั้นด้วยค่าเฉลี่ยของข้อมูลในชุดนั้น จากนั้นทำการรวมคะแนนของข้อกระทงจำแนกตามองค์ประกอบ และหาค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบเพื่อสร้างเป็นคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ของชื่อตัวแปรดังนี้

| | |
|----|--|
| CO | แทน ตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน |
| AU | แทน ตัวแปรสังเกตได้การมีอิสระในการทำงาน |
| FE | แทน ตัวแปรสังเกตได้การได้รับข้อมูลป้อนกลับ |
| SU | แทน ตัวแปรสังเกตได้ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน |

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อดูลักษณะการกระจายของข้อมูล พบว่าจากคะแนนเต็ม 3 คะแนน ค่าเฉลี่ย (mean) ของข้อมูลอยู่ระหว่าง 2.08 – 2.46 มีค่าความเบ้

(skewness) ของข้อมูลอยู่ระหว่าง -0.06 ถึง -0.67 และค่าความโด่ง (kurtosis) อยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 0.19

จากนั้นนำข้อมูลของแต่ละองค์ประกอบไปหาค่าสหสัมพันธ์ ซึ่งมีทั้งหมด 6 คู่ พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .25 ถึง .51 โดยองค์ประกอบทั้งหมดมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกคู่ และจากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันตามข้อเสนอของ Hair, Black, Babin, และ Anderson (2010) ด้วยการ วิเคราะห์สถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจาก เมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 87.23, df = 6, N = 120, p = .000$) และการ วิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) พบว่ามีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = .727) แสดงว่าข้อมูลชุดนี้ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นต่อไป ดังรายละเอียดตามตารางที่ 9 ตารางที่ 9

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัด องค์ประกอบแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ($N = 120$)

| ตัวแปร | M | SD | สหสัมพันธ์ | | | |
|--------|------|------|------------|-------|--------|------|
| | | | CO | AU | FE | SU |
| CO | 2.46 | 0.43 | 1.00 | | | |
| AU | 2.08 | 0.53 | .31*** | 1.00 | | |
| FE | 2.14 | 0.43 | .40*** | .25** | 1.00 | |
| SU | 2.34 | 0.56 | .51*** | .28** | .49*** | 1.00 |

Bartlett's test of sphericity มีค่า $\chi^2 = 87.23, df = 6, N = 120, p = .000, KMO = .727$

หมายเหตุ ** $p < .01$, *** $p < .001$

CO คือการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (social support from colleagues), AU คือการมีอิสระในการทำงาน (autonomy), FE คือการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback), SU คือความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (relationship with supervisor)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าโมเดลการวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อ ต่องานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 0.81, df = 2, N = 120, p = .668$) และ

พบว่าคะแนนมาตรฐานของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ ความสัมพันธ์กับหัวหน้า (SU) มีค่าสูงที่สุดคือ 0.759 และตามมาด้วยคะแนนของการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (CO) เท่ากับ 0.667, การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (FE) เท่ากับ 0.627 และสุดท้ายการมีอิสระในการทำงาน (AU) มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.407 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

เมื่อทำการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ พบว่าตัวแปรแฝงแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความสัมพันธ์กับหัวหน้า (SU) ได้มากที่สุด คือ ร้อยละ 57.6 รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (CO) ร้อยละ 44.6 ตามมาด้วยการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (FE) ร้อยละ 39.3 และสุดท้ายการมีอิสระในการทำงาน (AU) ร้อยละ 16.5 ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 10 ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่ามาตรวัด แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานชุดนี้มีโครงสร้างแบบ 4 องค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Van Veldhoven และคณะ (2002) โดยโมเดลการวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานแสดงดังภาพที่ 8

ตารางที่ 10

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (*factor loading*), คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง (*standardized solution*), คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (*completely standardized solution*), และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ (*factor score regression*) ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ($N = 120$)

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ | | | คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง | คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร | สัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ | R^2 |
|-----------------|----------------------|-----------|----------|----------------------------|-----------------------|-------------------------------------|-------|
| | <i>b</i> | <i>SE</i> | <i>t</i> | | | | |
| CO | 0.101 | 0.019 | 5.389*** | .285 | .667 | 0.200 | .446 |
| AU | 0.236 | 0.033 | 7.193*** | .216 | .407 | 0.065 | .165 |
| FE | 0.115 | 0.019 | 5.892*** | .273 | .627 | 0.169 | .393 |
| SU | 0.133 | 0.034 | 3.942*** | .425 | .759 | 0.227 | .576 |

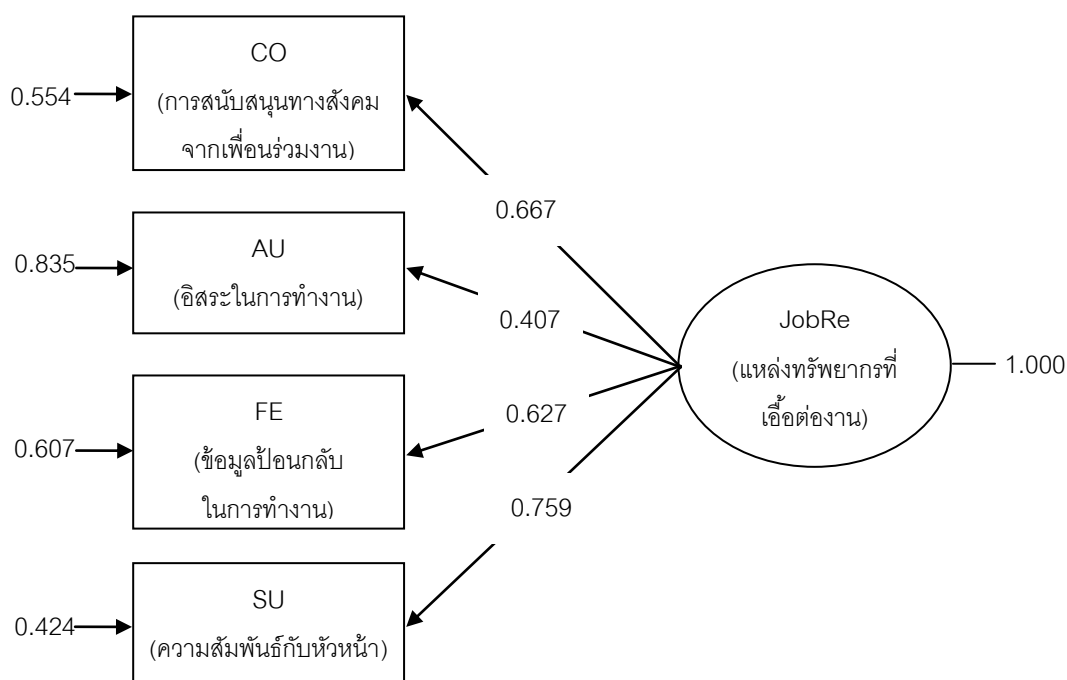
$\chi^2 = 0.81, df = 2, p = .668, RMSEA = .00, GFI = .997, AGFI = .983$

หมายเหตุ *** $p < .001$

CO คือการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (social support from colleagues), AU คือการมีอิสระในการทำงาน (autonomy), FE คือการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback), SU คือความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (relationship with supervisor)

จากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยขององค์ประกอบในตารางที่ 10 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ของตัวแปรแฝงแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องานได้ดังนี้

แหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน = 0.200 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน + 0.065 การมีอิสระในการทำงาน + 0.169 การได้รับข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน + 0.227 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน



$\chi^2 = 0.81$, $df = 2$, $p = .668$, $RMSEA = .00$, $GFI = .997$, $AGFI = .983$

ภาพที่ 8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรฐานแหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน

2. มาตรฐานข้อเรียกร้องในงาน

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำมาตรฐานข้อเรียกร้องงานให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อกระทง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดด้วยการนำมาตรฐานข้อ

เรียกร้องในงานไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ที่มี

ลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 120 คน

จากนั้นทำประเมินคุณภาพของข้อกระทงด้วยการนำคะแนนรวมที่ได้มาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ เกณฑ์ในการคัดเลือกคือ กลุ่มสูงได้แก่ ผู้ที่มีคะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนในช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 และกลุ่มต่ำได้แก่ ผู้ที่มีคะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนในช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 จากนั้นทำการทดสอบค่าที (t -test) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ โดยคัดข้อกระทงที่มีคะแนนระหว่างสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากผลการทดสอบค่าทีพบว่าข้อกระทงของมาตรวัดข้อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรคผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ทุกข้อจำนวน 8 ข้อ และมาตรวัดข้อเรียกร่องในงานที่ทำหายผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ทุกข้อจำนวน 8 ข้อ แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติที่ มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (corrected item-total correlation: CITC) โดย ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่า critical $r [r(118) = .151, \alpha = .05, (\text{หางเดียว})]$ ผลการวิเคราะห์ค่า CITC พบว่าข้อกระทงของมาตรวัดข้อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรคผ่านการวิเคราะห์ทุกข้อจำนวน 8 ข้อ และข้อกระทงของมาตรวัดข้อเรียกร่องในงานที่ทำหายผ่านการวิเคราะห์ทุกข้อจำนวน 8 ข้อเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มาตรวัดข้อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรคมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .94 และมาตรวัดข้อเรียกร่องในงานที่ทำหายมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .88 แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข

ส่วนที่ 2 ขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวัด

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการสร้างและการพัฒนามาตรวัดทุนทางจิตวิทยา และมาตรวัดความผูกใจมั่นในงานตามขั้นตอนที่ 1 ถึง 5 มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวัด ได้แก่ (1) กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและ

การสร้างข้อกระทง (2) ตรวจสอบความเหมาะสมของภาษาและข้อกระทงโดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ (3) นำมาตรวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง และทำการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทงด้วยการวิเคราะห์ทดสอบค่าที (t -test) (4) ทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (corrected item-total correlation: CITC) เพื่อคัดเลือกข้อกระทงที่มีคุณภาพที่เหมาะสมจะนำไปวัด (5) หาค่าความเที่ยงของมาตรวัด (reliability) และ (6) ตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity)

1. มาตรวัดทุนทางจิตวิทยา

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาคำนิยามและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยารวมถึงองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลัง เพื่อทำความเข้าใจในการตีความ แปลข้อคำถามและสร้างข้อคำถามเพิ่มเติม โดยสรุปเป็นคำนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อสะท้อนถึงประเด็นหลักที่ต้องการจะศึกษา จากนั้นทำการแปลความหมายข้อคำถามจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย และสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมประเด็นหลักของแต่ละองค์ประกอบที่ต้องการจะศึกษา โดยคำนึงถึงความเหมาะสมทางภาษาให้เหมาะสมกับบริบทกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัทเอกชน โดยมาตรวัดที่สร้างขึ้นใหม่ประกอบด้วยข้อคำถามที่พัฒนาเป็นภาษาไทยจำนวน 60 ข้อ แบ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 45 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 15 ข้อ มาตรที่ใช้เป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำมาตรวัดทุนทางจิตวิทยาที่พัฒนาขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา 3 ท่าน (รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณญา ตัญคำภีร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี วัฒนทกโกศล และอาจารย์ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน) พิจารณาความครอบคลุมเนื้อหาของข้อคำถามและความเป็นตัวแทนของเนื้อหาที่ต้องการจะวัด รวมถึงพิจารณาความตรงของเนื้อหาข้อคำถาม (item content validity) ว่าสามารถวัดได้ตรงตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่นิยามไว้หรือไม่ จากนั้นนำมาตรวัดที่รวบรวมข้อกระทงที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับตัวอย่างจริง เพื่อทำตรวจสอบข้อกระทงที่สามารถนำไปใช้ได้จริงได้

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดด้วยการนำมาตรวัดทุนทางจิตวิทยาไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 120 คน

จากนั้นทำประเมินคุณภาพของข้อกระทงด้วยการนำคะแนนรวมที่ได้มาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ เกณฑ์ในการคัดเลือกคือ กลุ่มสูงได้แก่ ผู้ที่มีคะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนในช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 และกลุ่มต่ำได้แก่ ผู้ที่มีคะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนในช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 จากนั้นทำการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ โดยคัดข้อกระทงที่มีคะแนนระหว่างสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากผลการทดสอบค่าทีพบว่าข้อกระทงของแต่ละองค์ประกอบของมาตรวัดทุนทางจิตวิทยาผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ทุกข้อ ทั้งหมดจำนวน 60 ข้อ แสดงรายละเอียดแยกตามองค์ประกอบในภาคผนวก ค

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติที่ มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (corrected item-total correlation: CITC) โดยพิจารณาแยกองค์ประกอบ ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่า critical $r [r(118) = .151, \alpha = .05, (\text{หางเดียว})]$ ผลการวิเคราะห์ค่า CITC พบว่าข้อกระทงผ่านการวิเคราะห์ทุกข้อจำนวน 60 ข้อ ทั้งด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน จำนวน 16 ข้อ, การมองโลกในแง่ดี จำนวน 14 ข้อ, ความหวัง จำนวน 14 ข้อ และความสามารถในการฟื้นฟูพลัง จำนวน 16 ข้อ แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ค

ทั้งนี้จากการการนำมาตรวัดไปทดลองใช้ (try out) เมื่อรวมมาตรวัดจำนวน 4 มาตรวัดเป็นแบบสอบถามหนึ่งฉบับพบว่าข้อกระทงเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ผู้ตอบรู้สึกเหนื่อยล้า ไม่ตั้งใจที่จะตอบคำถาม หรือปฏิเสธที่จะตอบไปเลย ผู้วิจัยจึงทำการตัดข้อกระทงในมาตรวัดทุนทางจิตวิทยา โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา คือ คัดเลือกจากข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรน้อย และคัดเลือกข้อกระทงที่ไม่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างขององค์ประกอบ (construct) ส่งผลให้มาตรวัดทุนทางจิตวิทยาจากเดิมมีจำนวน 60 ข้อ ผ่านการตัดข้อกระทงแล้วคงเหลือจำนวน 24 ข้อ แบ่งเป็น

องค์ประกอบละ 6 ข้อ มีข้อความทางบวก 23 ข้อ และข้อความทางลบ 1 ข้อ แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ค

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามาตรวัดทุนทางจิตวิทยามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .95 เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .87 ด้านการมองโลกในแง่ดีมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .80 ด้านความหวังมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .84 และด้านความสามารถในการฟื้นพลังมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .86 แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ค

ขั้นตอนที่ 6 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยนำมาตรวัดทุนทางจิตวิทยา จำนวน 24 ข้อ ไปเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 120 คน โดยขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการตรวจสอบและทำความสะอาดข้อมูล โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ พร้อมทั้งทำการกลับคะแนนข้อกระทงทางลบ หากพบว่ามีข้อมูลส่วนใดขาดหายก็จะทำการประมาณค่าของข้อมูลที่ขาดหายนั้นด้วยค่าเฉลี่ยของข้อมูลในชุดนั้น จากนั้นทำการรวมคะแนนของข้อกระทงจำแนกตามองค์ประกอบ และหาค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบเพื่อสร้างเป็นคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ของชื่อตัวแปรดังนี้

| | |
|----|--|
| SE | แทน ตัวแปรสังเกตได้การรับรู้ความสามารถของตนเอง |
| OP | แทน ตัวแปรสังเกตได้การมองโลกในแง่ดี |
| HO | แทน ตัวแปรสังเกตได้ความหวัง |
| RE | แทน ตัวแปรสังเกตได้ความสามารถในการฟื้นพลัง |

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อดูลักษณะการกระจายของข้อมูล พบว่าจากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ค่าเฉลี่ย (mean) ของข้อมูลอยู่ระหว่าง 3.81 – 4.00 มีค่าความเบ้

(skewness) ของข้อมูลทั้งหมดของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง -.03 ถึง -.49 และค่าความโด่ง (kurtosis) อยู่ระหว่าง -.25 ถึง .58

จากนั้นนำข้อมูลของแต่ละองค์ประกอบไปหาค่าสหสัมพันธ์ ซึ่งมีทั้งหมด 6 คู่ พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .75 ถึง .81 โดยองค์ประกอบทั้งหมดมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ทุกคู่ และจากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันตามข้อเสนอของ Hair และคณะ (2010) ด้วยการวิเคราะห์สถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 388.88, df = 6, N = 120, p = .000$) และการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) พบว่ามีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = .86) แสดงว่าข้อมูลชุดนี้ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ องค์ประกอบในขั้นต่อไป ดังรายละเอียดตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัด

องค์ประกอบทุนทางจิตวิทยา ($N = 120$)

| ตัวแปร | M | SD | สหสัมพันธ์ | | | |
|--------|------|------|------------|--------|--------|------|
| | | | SE | OP | HO | RE |
| SE | 3.81 | 0.57 | 1.00 | | | |
| OP | 4.00 | 0.51 | .75*** | 1.00 | | |
| HO | 3.98 | 0.53 | .78*** | .78*** | 1.00 | |
| RE | 3.85 | 0.51 | .81*** | .76*** | .78*** | 1.00 |

Bartlett's test of sphericity มีค่า $\chi^2 = 388.88, df = 6, N = 120, p = .000, KMO = .860$

หมายเหตุ *** $p < .001$

SE คือการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน (work self-efficacy), OP คือการมองโลกในแง่ดี (optimism), HO คือความหวัง (hope), RE คือความสามารถในการฟื้นพลัง (resilience)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าโมเดลการวัดทุนทางจิตวิทยามี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 2.465, df = 2, N = 120, p = .292$) และพบว่า คะแนนมาตรฐานของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ ความสามารถในการฟื้นพลัง (RE) มีค่าสูงที่สุดคือ

0.893 และตามมาด้วยคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนในงาน (SE) เท่ากับ 0.888, ความหวัง (HO) เท่ากับ 0.883 และสุดท้ายการมองโลกในแง่ดี (OP) เท่ากับ 0.862 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่านี้หน้าหน้าองค์ประกอบ

เมื่อทำการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ พบว่าตัวแปรแฝงทุนทางจิตวิทยา สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความสามารถในการฟื้นพลัง (RE) ได้มากที่สุด คือ ร้อยละ 79.7 รองลงมาคือการรับรู้ความสามารถของตนในงาน (SE) ร้อยละ 78.9 ตามมาด้วยความหวัง (HO) ร้อยละ 78 และสุดท้ายการมองโลกในแง่ดี (OP) ร้อยละ 74.3 ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 12 ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่ามาตรวัดทุนทางจิตวิทยาชุดนี้มีโครงสร้างแบบ 4 องค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Luthans, Youssef, และคณะ (2007) โดยโมเดลการวัดทุนทางจิตวิทยาแสดงดังภาพที่ 9

ตารางที่ 12

ค่าหน้าหน้าองค์ประกอบ (factor loading), คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง (standardized solution), คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution), และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ (factor score regression) ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรวัดทุนทางจิตวิทยา (N = 120 คน)

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าหน้าหน้าองค์ประกอบ | | | คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง | คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร | สัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ | R^2 |
|-----------------|-----------------------|------|----------|----------------------------|-----------------------|-------------------------------------|-------|
| | b | SE | t | | | | |
| SE | .068 | .012 | 5.571*** | .504 | .888 | 0.247 | .789 |
| OP | .067 | .011 | 6.064*** | .439 | .862 | 0.220 | .743 |
| HO | .063 | .011 | 5.685*** | .470 | .883 | 0.251 | .780 |
| RE | .052 | .010 | 5.455*** | .451 | .893 | 0.291 | .797 |

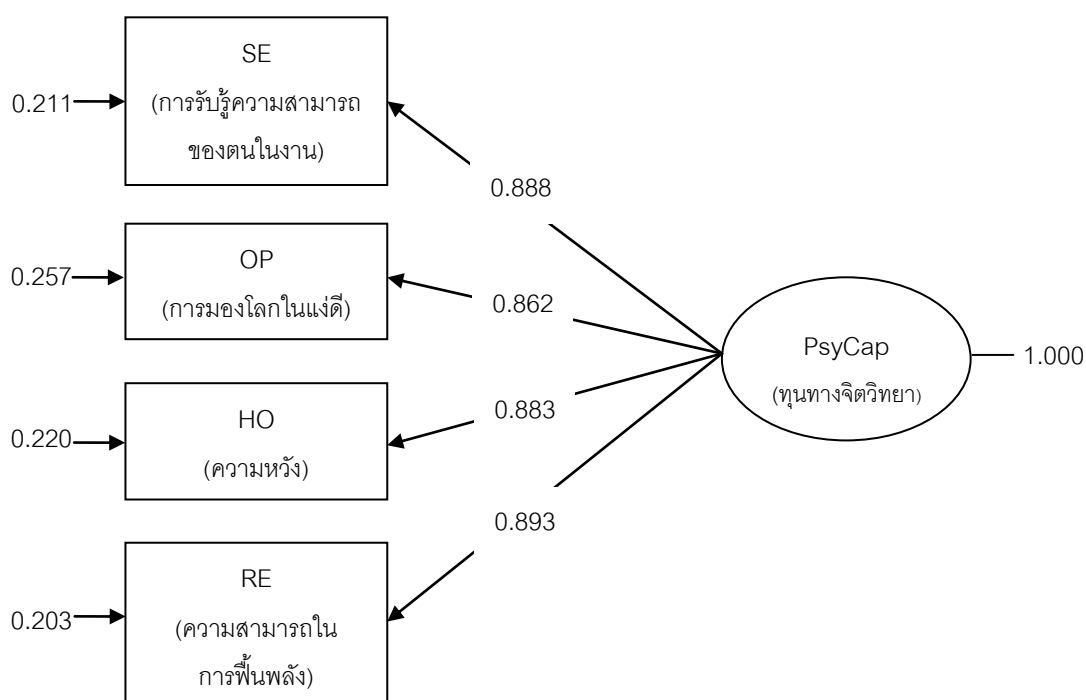
$\chi^2 = 2.465$, $df = 2$, $p = .292$, RMSEA = .044, GFI = .990, AGFI = .949

หมายเหตุ *** $p < .001$

SE คือการรับรู้ความสามารถของตนในงาน (work self-efficacy), OP คือการมองโลกในแง่ดี (optimism), HO คือความหวัง (hope), RE คือความสามารถในการฟื้นพลัง (resilience)

จากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยขององค์ประกอบในตารางที่ 12 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ของตัวแปรแฝงทุนทางจิตวิทยาได้ดังนี้

ทุนทางจิตวิทยา = 0.247 การรับรู้ความสามารถของตนในงาน + 0.220 การมองโลกในแง่ดี + 0.251 ความหวัง + 0.291 ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง



$\chi^2 = 2.465$, $df = 2$, $p = .292$, $RMSEA = .044$, $GFI = .990$, $AGFI = .949$

ภาพที่ 9 โมเดลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรฐานทุนทางจิตวิทยา

2. มาตรฐานวัดความผูกใจมั่นในงาน

ผู้วิจัยทำ การพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานวัดความผูกใจมั่นในงานต่อจาก ผดาร์ช สีดา และคณะ (2556) โดยร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาพร้อมกับ เจณิกา วังสถาพร ที่ทำการศึกษาความผูกใจมั่นในงานเช่นเดียวกัน โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาคำนิยามและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกใจมั่นในงาน รวมถึงองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การมีพลังในการทำงาน ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน และ

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน จากมาตรวัดต้นฉบับคือ The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ของ Schaufeli และคณะ (2002) โดยพิจารณาร่วมกับมาตรวัดความผูกใจมั่นในงานของ ผดาร์ช สีด้า และคณะ (2556) ที่ทำการแปลเป็นภาษาไทยแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการตีความเพื่อแปลข้อคำถามและพัฒนาเพิ่มเติม จึงทำการสรุปเป็นคำนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อสะท้อนถึงประเด็นหลักที่ต้องการจะศึกษา จากนั้นทำการแปลความหมายข้อคำถามจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยและสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมประเด็นหลักของแต่ละองค์ประกอบที่ต้องการจะศึกษา โดยคำนึงถึงความเหมาะสมทางภาษาให้เหมาะสมกับบริบทกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัทเอกชน โดยมาตรวัดที่สร้างขึ้นใหม่นี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่พัฒนาเป็นภาษาไทยจำนวน 49 ข้อ แบ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 42 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 7 ข้อ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำมาตรวัดทุนทางจิตวิทยาที่พัฒนาขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา 5 ท่าน (รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ตัญคำภีร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เวรดี วัฒนทกโกศล อาจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต้พันธ์ อาจารย์ ดร.กุลยา พิธิษฐสังฆการ และอาจารย์ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์) พิจารณาความครอบคลุมเนื้อหาของข้อคำถามและความเป็นตัวแทนของเนื้อหาที่ต้องการจะวัด รวมถึงพิจารณาความตรงของเนื้อหาข้อคำถาม (item content validity) ว่าสามารถวัดได้ตรงตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่นิยามไว้หรือไม่ จากนั้นนำมาตรวัดที่รวบรวมข้อกระทงที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับตัวอย่างจริง เพื่อทำตรวจสอบข้อกระทงที่สามารถนำไปใช้ได้จริงได้

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดด้วยการนำมาตรวัดความผูกใจมั่นในงานไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 120 คน

จากนั้นทำประเมินคุณภาพของข้อกระทงด้วยการนำคะแนนรวมที่ได้มาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ เกณฑ์ในการคัดเลือกคือ กลุ่มสูงได้แก่ ผู้ที่มีคะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนในช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 และกลุ่มต่ำได้แก่ ผู้ที่มีคะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนในช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 จากนั้นทำการทดสอบค่าที (t -test) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ โดยคัดข้อกระทงที่มีคะแนนระหว่างสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากผลการทดสอบค่าที่พบว่าข้อกระทงของแต่ละองค์ประกอบของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงานผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ทุกข้อ ทั้งหมดจำนวน 49 ข้อ แสดงรายละเอียดแยกตามองค์ประกอบในภาคผนวก ง

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติที่ มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (corrected item-total correlation: CITC) โดยพิจารณาแยกองค์ประกอบ ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่า critical $r [r(118) = .151, \alpha = .05, (หางเดียว)]$ ผลการวิเคราะห์ค่า CITC พบว่าข้อกระทงผ่านการวิเคราะห์ทุกข้อจำนวน 49 ข้อ ทั้งด้านการมีพลังในการทำงาน จำนวน 19 ข้อ, ความรู้สึกทู่เทในการทำงาน จำนวน 14 ข้อ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน จำนวน 16 ข้อ แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ง

ทั้งนี้จากการการนำมาตรวัดไปทดลองใช้ (try out) เมื่อรวมมาตรวัดจำนวน 4 มาตรวัดเป็นแบบสอบถามหนึ่งฉบับพบว่าข้อกระทงเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ผู้ตอบรู้สึกเหนื่อย ถ้าไม่ตั้งใจที่จะตอบคำถาม หรือปฏิเสธที่จะตอบไปเลย ผู้วิจัยจึงทำการตัดข้อกระทงในมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาคือ คัดเลือกจากข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรน้อย และคัดเลือกข้อกระทงที่ไม่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างขององค์ประกอบ (construct) ส่งผลให้มาตรวัดความผูกใจมั่นในงานจากเดิมมีจำนวน 49 ข้อ ผ่านการตัดข้อกระทงแล้วคงเหลือจำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบละ 5 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ง

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามาตรวัดความผูกใจมั่นในงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .96 เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบการมีพลังในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .90 ความรู้สึกทู่เทในการทำงานค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .89 และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .87 แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ง

ขั้นตอนที่ 6 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยนำมาตรวจวัดความผูกใจมั่นในงานจำนวน 15 ข้อ ไปเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 120 คน ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการตรวจสอบและทำความสะอาดข้อมูล โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ พร้อมทั้งทำการกลับคะแนนข้อกระทงทางลบ หากพบว่ามีข้อมูลส่วนใดขาดหายก็จะทำการประมาณค่าของข้อมูลที่ขาดหายนั้นด้วยค่าเฉลี่ยของข้อมูลในชุดนั้น จากนั้นทำการรวมคะแนนของข้อกระทงจำแนกตามองค์ประกอบ และหาค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบเพื่อสร้างเป็นคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ของชื่อตัวแปรดังนี้

- VI แทน ตัวแปรสังเกตได้การมีพลังในการทำงาน
- DE แทน ตัวแปรสังเกตได้ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน
- AB แทน ตัวแปรสังเกตได้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อดูลักษณะการกระจายของข้อมูล พบว่าจากคะแนนเต็ม 6 คะแนน ค่าเฉลี่ย (mean) ของข้อมูลอยู่ระหว่าง 3.81 – 4.00 มีค่าความเบ้ (skewness) ของข้อมูลทั้งหมดของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง -.23 ถึง .06 และค่าความโด่ง (kurtosis) อยู่ระหว่าง -.77 ถึง -.98

จากนั้นนำข้อมูลของแต่ละองค์ประกอบไปหาค่าสหสัมพันธ์ ซึ่งมีทั้งหมด 3 คู่ พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .82 ถึง .87 โดยองค์ประกอบทั้งหมดมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ทุกคู่ และจากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามข้อเสนอของ Hair และคณะ (2010) ด้วยการวิเคราะห์สถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 319.50, df = 3, N = 120, p = .000$) และการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) พบว่ามีค่าเข้า

ใกล้ 1 (KMO = .766) แสดงว่าข้อมูลชุดนี้ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป แสดงให้เห็นดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดองค์ประกอบความผูกใจมั่นในงาน (N = 120)

| ตัวแปร | M | SD | สหสัมพันธ์ | | |
|--------|------|------|------------|--------|------|
| | | | VI | DE | AB |
| VI | 3.81 | 0.57 | 1.00 | | |
| DE | 4.00 | 0.51 | .82*** | 1.00 | |
| AB | 3.98 | 0.53 | .87*** | .84*** | 1.00 |

Bartlett's test of sphericity มีค่า $\chi^2 = 319.50$, $df = 3$, $N = 120$, $p = .000$, KMO = .766

หมายเหตุ *** $p < .001$

VI คือการมีพลังในการทำงาน (vigor),

DE คือความรู้สึกรุ่มเทในการทำงาน (dedication)

AB คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าโมเดลการวัดความผูกใจมั่นในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 0.01$, $df = 1$, $N = 120$, $p = .939$) และพบว่าคะแนนมาตรฐานของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (AB) มีค่าสูงที่สุดคือ 0.942 ตามมาด้วยคะแนนของการมีพลังในการทำงาน (VI) เท่ากับ 0.919 และสุดท้ายความรู้สึกรุ่มเทในการทำงาน (DE) เท่ากับ 0.891 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

เมื่อทำการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ พบว่าตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (AB) ได้มากที่สุด คือ ร้อยละ 88.8 รองลงมาคือการมีพลังในการทำงาน (VI) ร้อยละ 84.4 และสุดท้ายความรู้สึกรุ่มเทในการทำงาน (DE) ร้อยละ 79.4 ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 14 ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่ามาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน

ชุดนี้มีโครงสร้างแบบ 3 องค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2002) โดยโมเดลการวัดความผูกใจมั่นในงานแสดงดังภาพที่ 10

ตารางที่ 14

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading), คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง (standardized solution), คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution), และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ (factor score regression) ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน (N = 120)

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ | | | คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง | คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร | สัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ | R ² |
|-----------------|----------------------|-------|----------|----------------------------|-----------------------|-------------------------------------|----------------|
| | b | SE | t | | | | |
| VI | 0.180 | 0.036 | 4.944*** | .988 | .919 | 0.298 | .844 |
| DE | 0.249 | 0.042 | 5.877*** | .978 | .891 | 0.213 | .794 |
| AB | 0.142 | 0.038 | 3.731*** | 1.062 | .942 | 0.406 | .888 |

$\chi^2 = 0.01, df = 1, p = .939, RMSEA = .00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00$

หมายเหตุ *** $p < .001$

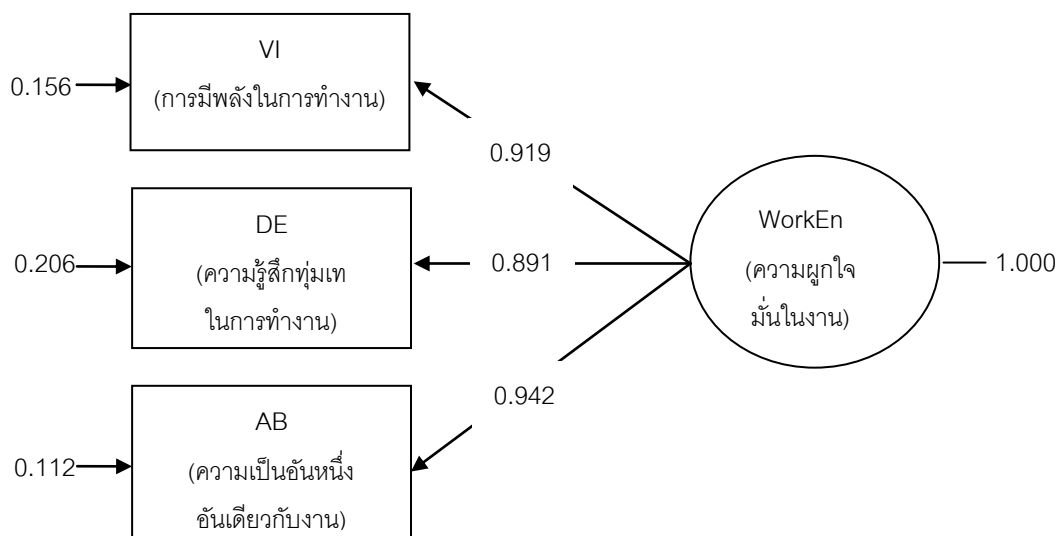
VI คือการมีพลังในการทำงาน (vigor),

DE คือความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน (dedication),

AB คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption)

จากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยขององค์ประกอบในตารางที่ 14 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ของตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงานได้ดังนี้

ความผูกใจมั่นในงาน = 0.298 การมีพลังในการทำงาน + 0.213 ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน + 0.406 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน



$$\chi^2 = 0.01, df = 1, p = .939, RMSEA = .00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00$$

ภาพที่ 10 โมเดลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรการวัดความผูกใจมั่นในงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้มีขั้นตอนดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตในการเข้าไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในบริษัทเอกชนต่างๆ
2. จัดเตรียมแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยมีวิธีการในการกระจายแบบสอบถามไปยังองค์กรต่างๆ 2 วิธีดังนี้

วิธีที่หนึ่งคือ นำแบบสอบถาม (paper-pencil version) ที่จัดเตรียมไว้มอบให้กับผู้ประสานงานฝ่ายบุคคลของบริษัทนั้นๆเป็นผู้กระจาย และรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

วิธีที่สองคือ จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (online version) ผ่านเว็บไซต์ www.surveycan.com จากนั้นจึงส่งผ่านทางอินเทอร์เน็ตให้กับผู้ประสานงานในองค์กรนั้นๆผู้กระจายแบบสอบถามทางอินเทอร์เน็ตให้กับพนักงานคนอื่นๆต่อไป โดยวิธีนี้จะใช้ในกรณีที่

องค์การนั้นสะดวกที่จะเก็บข้อมูลด้วยวิธีการทางอินเทอร์เน็ต

ทั้งสองวิธีดังกล่าว ผู้วิจัยขอให้พนักงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ในการเก็บข้อมูลจะดำเนินการทั้งสิ้น 2 ครั้ง ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อทำการวิเคราะห์และตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด จำนวน 120 คน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อทดสอบสมมติฐานและโมเดลที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ จำนวน 570 คน

4. ผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เท่านั้นเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูล มีลักษณะคือ ตอบข้อมูลไม่ครบถ้วน และตอบข้อมูลอย่างเป็นรูปแบบ (เช่น ตอบข้อเดียวเหมือนกันหมดทั้งแบบสอบถาม) ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์เป็นจำนวนมากจนส่งผลต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจำเป็นต้องเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมจนกว่าจะได้จำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 570 คน โดยรายละเอียดของจำนวนแบบสอบถามที่แจก จำนวนที่ได้รับคืน และจำนวนแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15

จำนวนแบบสอบถามที่แจก จำนวนที่ได้รับกลับคืน และจำนวนแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล จำแนกตามวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

| รูปแบบ | จำนวนแบบสอบถามที่แจก | | | จำนวนแบบสอบถามที่นำมาใช้ในวิเคราะห์ | |
|--------------------------------|-------------------------------|------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------|
| | ชุด | ชุด | ร้อยละ | ชุด | ร้อยละ |
| วิธีที่ 1 | | | | | |
| แบบสอบถาม paper-pencil version | 500 | 444 | 88.80 | 363 | 72.60 |
| วิธีที่ 2 | | | | | |
| | จำนวนคนเปิดดูแบบสอบถามออนไลน์ | | จำนวนแบบสอบถามที่นำมาใช้ในวิเคราะห์ | | |
| | คน | คน | ร้อยละ | ชุด | ร้อยละ |
| online version | 487 | 213 | 43.74 | 207 | 42.51 |
| รวม | 987 | 657 | 66.57 | 570 | 57.75 |

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปร การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปร

การวิเคราะห์ความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (Construct Validity) ของโมเดลการวัด แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ทักษะจิตวิทยา และความผูกใจมั่นในงาน ด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย ข้อมูลสุดโต่ง (Outlier) และทำการทดแทนด้วยวิธีการทางสถิติ จากนั้นคำนวณหาค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ตรวจสอบข้อบกพร่องเบื้องต้น และสร้างตัวแปรสังเกตได้ ทั้งนี้ในขั้นตอนการวิเคราะห์ ข้อมูลเบื้องต้นจัดทำขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ด้วยวิธีการสร้างสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimation) ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ค่า GFI (Goodness of Fit Index) ค่า AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของ ความผูกพันในงานของพนักงาน โดยมีแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ชื่อเรียกกรื่องในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่านทุนทางจิตวิทยา การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติของตัวแปรในการวิจัย อันได้แก่ การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย การสร้างตัวแปรสังเกตได้ ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและทดสอบสมมติฐาน

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้มีความเข้าใจและความสะดวกในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

M แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

max แทน คะแนนสูงสุด

min แทน คะแนนต่ำสุด

C.V. แทน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

SK แทน ค่าความเบ้

KU แทน ค่าความโด่ง

χ^2 แทน ค่าสถิติไค -สแควร์

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

r แทน ค่าความสัมพันธ์

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนายของสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

SE แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

df แทน ค่าองศาอิสระ

p แทน ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

SC แทน ขนาดอิทธิพลมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution)

GFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)

AGFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)

สัญลักษณ์แทนตัวแปรสังเกตได้

CD แทน ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย (challenge demands)

HD แทน ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค (hindrance demands)

jCO แทน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (social/ colleague support)

jAU แทน อิสระในการทำงาน (autonomy)

jFB แทน ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน (feedback)

jSU แทน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (relationship with supervisor)

pSE แทน การรับรู้ความสามารถของตนในงาน (work self-efficacy)

pOP แทน การมองโลกในแง่ดี (optimism)

pHO แทน ความหวัง (hope)

pRE แทน ความสามารถในการฟื้นพลัง (resilience)

wVI แทน การมีพลังในการทำงาน (vigor)

| | |
|-----|---|
| wDE | แทน ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน (dedication) |
| wAB | แทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption) |

สัญลักษณ์แทนตัวแปรแฝง

| | |
|--------|---|
| CDeman | แทน ข้อเรียกร้องในงานที่ท้าทาย (challenge demands) |
| HDeman | แทน ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค (hindrance demands) |
| JobRe | แทน แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (job resources) |
| Psycap | แทน ทุนทางจิตวิทยา (psychological capital) |
| WorkEn | แทน ความผูกใจมั่นในงาน (work engagement) |

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ นำเสนอโดยค่าสถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน แผนก และลักษณะอุตสาหกรรมขององค์กรปัจจุบัน

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยไม่มีการแบ่งสัดส่วนชายและหญิง อายุระหว่าง 20-60 ปี มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออกไปสองรูปแบบ คือแบบสอบถาม paper-pencil version และแบบสอบถาม online version โดยแบบสอบถามฉบับ paper-pencil version ทำการแจกออกไปจำนวน 500 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 444 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.80 และแบบสอบถามฉบับ online version มีจำนวนคนที่เปิดดูแบบสอบถามผ่านเว็บไซต์ www.surveycan.com จำนวน 487 คน และมีจำนวนคนตอบกลับมา 213 คน คิดเป็นร้อยละ 43.74 จากการเก็บข้อมูลทั้งสองรูปแบบ มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมามีจำนวนทั้งสิ้นจำนวน 657 ชุด ผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 570 ชุด แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 188 คน (ร้อยละ 33.00) และเพศหญิงจำนวน 382 คน (ร้อยละ 67.00)

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 570 คน มีอายุโดยเฉลี่ย 31.35 ปี ($SD = 7.27$) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 189 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.16) มีสถานภาพโสด จำนวน 419 คน (คิดเป็นร้อยละ 73.51) การศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 361 คน (คิดเป็นร้อยละ 63.33) มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันโดยเฉลี่ย 6.56 ปี ($SD = 7.16$) ตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 348 คน (คิดเป็นร้อยละ 61.05) นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทำงานอยู่ในแผนกต่างๆที่หลากหลาย โดย 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) การบัญชีและการเงิน จำนวน 160 คน (ร้อยละ 28.07) (2) การตลาด จำนวน 119 คน (ร้อยละ 20.87) และ (3) ทรัพยากรบุคคล จำนวน 108 คน (ร้อยละ 18.95) และทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่หลากหลาย โดยอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) อุปโภคและบริโภค จำนวน 128 คน (ร้อยละ 22.45) (2) การเงินการธนาคาร จำนวน 109 คน (ร้อยละ 19.12) และ (3) อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง จำนวน 104 คน (ร้อยละ 18.25) โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างแสดงดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16

จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง ($N = 570$)

| คุณลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------|------------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 188 | 33 |
| หญิง | 382 | 67 |
| อายุ | | |
| 20 - 25 ปี | 137 | 24.04 |
| 26 - 30 ปี | 189 | 33.16 |
| 31 - 35 ปี | 98 | 17.19 |
| 36 - 40 ปี | 71 | 12.46 |
| 41 - 45 ปี | 52 | 9.12 |

ตารางที่ 16 (ต่อ)

จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง (N = 570)

| คุณลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
| อายุ (ต่อ) | | |
| 46 - 50 ปี | 14 | 2.46 |
| 51 - 55 ปี | 2 | 0.35 |
| 56 - 60 ปี | 7 | 1.23 |
| <i>M = 31.35, SD = 7.27, Mdn = 29.00, Range 22 - 60 ปี</i> | | |
| สถานภาพ | | |
| โสด | 419 | 73.51 |
| สมรส | 143 | 25.09 |
| อื่นๆ (เช่น หย่า, หม้าย) | 8 | 1.40 |
| ระดับการศึกษาสูงสุด | | |
| มัธยมศึกษาปีที่ 6, ปวช. หรือเทียบเท่า | 7 | 1.23 |
| อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า | 15 | 2.63 |
| ปริญญาตรี | 361 | 63.33 |
| ปริญญาโท | 186 | 32.63 |
| ปริญญาเอก | 1 | 0.18 |
| อายุงานในองค์กรปัจจุบัน | | |
| ระหว่าง 1 ปี ถึง 3 ปี | 254 | 44.56 |
| ระหว่าง 3 ปี 1 เดือน ถึง 5 ปี | 86 | 15.09 |
| ระหว่าง 5 ปี 1 เดือน ถึง 10 ปี | 97 | 17.02 |
| ระหว่าง 10 ปี 1 เดือน ถึง 15 ปี | 39 | 6.84 |
| ระหว่าง 15 ปี 1 เดือน ถึง 20 ปี | 55 | 9.65 |

ตารางที่ 16 (ต่อ)

จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง ($N = 570$)

| คุณลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
| อายุงานในองค์กรปัจจุบัน (ต่อ) | | |
| ระหว่าง 10 ปี 1 เดือน ถึง 15 ปี | 39 | 6.84 |
| ระหว่าง 15 ปี 1 เดือน ถึง 20 ปี | 55 | 9.65 |
| ตั้งแต่ 20 ปี 1 เดือนขึ้นไป | 39 | 6.84 |
| $M = 6.56, SD = 7.16, \text{Range } 1 \text{ ปี} - 37 \text{ ปี } 3 \text{ เดือน}$ | | |
| ตำแหน่งงาน | | |
| พนักงานระดับปฏิบัติการ | 348 | 61.05 |
| ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน) | 133 | 23.33 |
| ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ) | 65 | 11.4 |
| ผู้บริหารระดับสูง (กรรมการบริหาร) | 3 | 0.53 |
| อื่นๆ | 21 | 3.68 |
| แผนก | | |
| การบัญชีการเงิน | 160 | 28.07 |
| การตลาด | 119 | 20.87 |
| ทรัพยากรบุคคล | 108 | 18.95 |
| ธุรการ-จัดซื้อ | 36 | 6.32 |
| วิจัยและพัฒนา | 40 | 7.02 |
| อื่นๆ | 107 | 18.77 |
| อุตสาหกรรม | | |
| อุปโภคและบริโภค | 128 | 22.45 |
| การเงินการธนาคาร | 109 | 19.12 |
| อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง | 104 | 18.25 |

ตารางที่ 16 (ต่อ)

จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง ($N = 570$)

| คุณลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|------------|
| อุตสาหกรรม (ต่อ) | | |
| ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ | 99 | 17.37 |
| ตรวจสอบบัญชี/ ภาษี/ กฎหมาย/ ให้คำปรึกษา | 38 | 6.67 |
| การโรงแรมและการท่องเที่ยว | 21 | 3.68 |
| อื่นๆ | 71 | 12.45 |
| รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น | 570 | 100 |

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติของตัวแปรในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์สถิติของตัวแปรในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน

การศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงานนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวนทั้งสิ้น 13 ตัวแปร โดยผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสหสัมพันธ์แสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ต่ำต่ำสุด (min) ค่าสูงสุด (max) สัมประสิทธิ์การกระจาย ($C.V.$) ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) โดยค่าสถิติเหล่านี้

แสดงถึงลักษณะการกระจาย และการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงานนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวนทั้งสิ้น 13 ตัวแปร สรุปได้ดังนี้

ตัวแปรสังเกตได้ของข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค (HDeman) คือ ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค (HD) ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้เพียงตัวแปรเดียว ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.54 (ค่าอยู่ในช่วง 1 ถึง 5) ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.11 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ($C.V.$) เท่ากับ 0.31 มีค่าความเบ้ (SK) เท่ากับ -0.70 แสดงถึงตัวแปรมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย และมีค่าความโด่ง (KU) เท่ากับ -0.48 แสดงถึงตัวแปรมีความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ จากค่าสถิติเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรนี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

ตัวแปรสังเกตได้ของข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย (CDeman) คือ ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย (CD) ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้เพียงตัวแปรเดียว ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.75 (ค่าอยู่ในช่วง 1 ถึง 5) ถือว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.69 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ($C.V.$) เท่ากับ 0.18 มีค่าความเบ้ (SK) เท่ากับ -0.45 แสดงถึงตัวแปรมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย และมีค่าความโด่ง (KU) เท่ากับ 0.66 แสดงถึงตัวแปรมีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ จากค่าสถิติเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรนี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

ตัวแปรสังเกตได้ของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (JobRe) ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (jCO) อีสุระในการทำงาน (jAU) ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน (jFE) และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (jSU) ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าเฉลี่ย (M) อยู่ระหว่าง 2.01 ถึง 2.34 (ค่าอยู่ในช่วง 0 ถึง 4) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ระหว่าง 0.47 ถึง 0.67 โดยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 2.34$, $SD = 0.47$) และข้อมูลป้อนกลับในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 2.01$, $SD = 0.56$) ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ($C.V.$) อยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.29 มีค่าความเบ้ (SK) อยู่ระหว่าง -0.28 ถึง -0.85 แสดงถึงตัวแปรมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย และมีค่าความโด่ง (KU) อยู่

ระหว่าง -0.06 ถึง 0.36 แสดงถึงตัวแปรที่มีความโค้งต่ำกว่าโค้งปกติ จากค่าสถิติเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรนี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

ตัวแปรสังเกตได้ของทุนทางจิตวิทยา (Psychap) ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนในงาน (pSE) การมองโลกในแง่ดี (pOP) ความหวัง (pHO) และความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (pRE) ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าเฉลี่ย (M) อยู่ระหว่าง 3.91 ถึง 4.00 (ค่าอยู่ในช่วง 1 ถึง 5) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.53 โดยความหวังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.00$, $SD = 0.51$) และการรับรู้ความสามารถของตนในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.91$, $SD = 0.53$) ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ($C.V.$) อยู่ระหว่าง 0.13 ถึง 0.14 มีค่าความเบ้ (SK) อยู่ระหว่าง 0.00 ถึง -0.17 แสดงถึงตัวแปรที่มีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย และมีค่าความโค้ง (KU) อยู่ระหว่าง -0.16 ถึง 0.52 แสดงถึงตัวแปรที่มีความโค้งต่ำกว่าโค้งปกติ จากค่าสถิติเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรนี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

ตัวแปรสังเกตได้ของความผูกใจมั่นในงาน (WorkEn) ประกอบด้วย การมีพลังในการทำงาน (wVI) ความรู้สึกทรมานในการทำงาน (wDE) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (wAB) ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าเฉลี่ย (M) อยู่ระหว่าง 4.01 ถึง 4.29 (ค่าอยู่ในช่วง 0 ถึง 6) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ระหว่าง 1.01 ถึง 1.22 โดยการมีพลังในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.29$, $SD = 1.01$) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.01$, $SD = 1.11$) ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ($C.V.$) อยู่ระหว่าง 0.24 ถึง 0.29 มีค่าความเบ้ (SK) อยู่ระหว่าง -0.35 ถึง -0.57 แสดงถึงตัวแปรที่มีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย และมีค่าความโค้ง (KU) อยู่ระหว่าง -0.29 ถึง -0.56 แสดงถึงตัวแปรที่มีความโค้งต่ำกว่าโค้งปกติ จากค่าสถิติเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรนี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

สรุปผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปร แสดงให้เห็นดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17

ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย ($N = 570$)

| ตัวแปร | <i>M</i> | <i>SD</i> | min | max | <i>C.V.</i> | <i>SK</i> | <i>KU</i> |
|---|----------|-----------|------|------|-------------|-----------|-----------|
| ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค (HDeman) | | | | | | | |
| HD | 3.54 | 1.11 | 1.00 | 5.00 | 0.31 | -0.70 | -0.48 |
| ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นท้าทาย (CDeman) | | | | | | | |
| CD | 3.75 | 0.69 | 1.00 | 5.00 | 0.18 | -0.45 | 0.66 |
| แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (JobRe) | | | | | | | |
| jCO | 2.34 | 0.47 | 0.40 | 3.00 | 0.20 | -0.59 | 0.32 |
| jAU | 2.07 | 0.56 | 0.20 | 3.00 | 0.27 | -0.28 | -0.06 |
| jFE | 2.01 | 0.56 | 0.00 | 3.00 | 0.28 | -0.27 | 0.18 |
| jSU | 2.29 | 0.67 | 0.00 | 3.00 | 0.29 | -0.85 | 0.36 |
| ทุนทางจิตวิทยา (Psycap) | | | | | | | |
| pSE | 3.91 | 0.53 | 2.00 | 5.00 | 0.14 | -0.08 | 0.11 |
| pOP | 3.97 | 0.52 | 2.50 | 5.00 | 0.13 | 0.00 | -0.16 |
| pHO | 4.00 | 0.51 | 2.00 | 5.00 | 0.13 | -0.17 | 0.52 |
| pRE | 3.95 | 0.52 | 2.17 | 5.00 | 0.13 | -0.13 | 0.44 |
| ความผูกใจมั่นในงาน (WorkEn) | | | | | | | |
| wVI | 4.29 | 1.01 | 1.40 | 6.00 | 0.24 | -0.40 | -0.56 |
| wDE | 4.18 | 1.22 | 0.00 | 6.00 | 0.29 | -0.57 | -0.29 |
| wAB | 4.01 | 1.11 | 0.60 | 6.00 | 0.28 | -0.35 | -0.41 |

หมายเหตุ: ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความเบ้ (standard error of skewness) = 0.10,

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความโด่ง (standard error of kurtosis) = 0.20

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลเชิงสาเหตุความผูกใจมั่นในงานมีจำนวนทั้งสิ้น 13 ตัวแปร แสดงรายละเอียดในตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรทั้งหมด 78 คู่ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่, มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่, มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำนวน 67 คู่ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 7 คู่ ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ระหว่าง -.01 ถึง .83

โดยคู่ตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด คือ ความรู้สึกทู่ทอในการทำงาน (wDE) กับ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (wAB) มีค่าสหสัมพันธ์ในทิศทางบวกเท่ากับ .83 ($p < .001$) ในส่วนของคู่ตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค (HD) กับ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (wAB) มีค่าสหสัมพันธ์ในทิศทางลบเท่ากับ -.07 ($p < .05$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ตามองค์ประกอบของตัวแปรแฝงพบผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตัวแปรแฝงแหล่งทรัพยากรที่เชื่อถือต่องาน (JobRe) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกทั้งหมด มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง .39 ถึง .63 โดยตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุดคือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้า (jSU) กับข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน (jFE) มีค่าเท่ากับ .63 ($p < .001$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุดคือ อีสุระในการทำงาน (jAU) กับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (jCO) มีค่าเท่ากับ .39 ($p < .001$)

ตัวแปรแฝงทุนทางจิตวิทยา (PsyCap) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกทั้งหมด มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง .71 ถึง .81 โดยตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุดคือ ความสามารถในการ

พื้นพลัง (pRE) กับการรับรู้ความสามารถของตนในงาน (pSE) มีค่าเท่ากับ .81 ($p < .001$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุดคือ การมองโลกในแง่ดี (pOP) กับการรับรู้ความสามารถของตนในงาน (pSE) มีค่าเท่ากับ .71 ($p < .001$)

ตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงาน (WorkEn) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกทั้งหมด มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง .77 ถึง .83 โดยตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุดคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (wAB) กับการรู้สึกทู่เมในการทำงาน (wDE) มีค่าเท่ากับ .83 ($p < .001$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ความรู้สึกทู่เมในการทำงาน (wDE) กับการมีพลังในการทำงาน (wVI) มีค่าเท่ากับ .77 ($p < .001$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Bartlett's test of sphericity ดังตารางที่ 18 พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 4,686.36$, $df = 78$, $N = 570$, $p = .000$) และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไคเซอร์-ออลดิน พบว่ามีค่าเข้าใกล้ 1 ($KMO = .900$) แสดงให้เห็นว่าข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบในขั้นต่อไป

ตารางที่ 18

เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน (N=570)

| | HD | CD | jCO | jAU | jFE | JSU | pSE | pOP | pHO | pRE | wVI | wDE | wAB |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| HD | (0.95) | | | | | | | | | | | | |
| CD | .18*** | (0.91) | | | | | | | | | | | |
| jCO | -.06 | .33*** | (0.78) | | | | | | | | | | |
| jAU | .02 | .45*** | .39*** | (0.84) | | | | | | | | | |
| jFE | -.02 | .37*** | .53*** | .43*** | (0.82) | | | | | | | | |
| JSU | -.07 | .32*** | .53*** | .45*** | .63*** | (0.93) | | | | | | | |
| pSE | .10** | .47*** | .30*** | .44*** | .28*** | .28*** | (0.86) | | | | | | |
| pOP | .07 | .42*** | .32*** | .32*** | .30*** | .29*** | .71*** | (0.76) | | | | | |
| pHO | .04 | .48*** | .38*** | .43*** | .39*** | .37*** | .76*** | .74*** | (0.83) | | | | |
| pRE | .08* | .42*** | .29*** | .39*** | .31*** | .30*** | .81*** | .76*** | .80*** | (0.87) | | | |
| wVI | -.01 | .40*** | .26*** | .40*** | .28*** | .29*** | .59*** | .53*** | .60*** | .61*** | (0.87) | | |
| wDE | -.09* | .41*** | .32*** | .47*** | .38*** | .38*** | .47*** | .43*** | .55*** | .48*** | .77*** | (0.92) | |
| wAB | -.07* | .37*** | .27*** | .38*** | .33*** | .32*** | .48*** | .39*** | .53*** | .48*** | .79*** | .83*** | (0.85) |
| M | 3.54 | 3.75 | 2.34 | 2.07 | 2.01 | 2.29 | 3.91 | 3.97 | 4.00 | 3.95 | 4.29 | 4.18 | 4.01 |
| SD | 1.11 | 0.69 | 0.47 | 0.56 | 0.56 | 0.67 | 0.53 | 0.52 | 0.51 | 0.52 | 1.01 | 1.22 | 1.11 |

Bartlett's test of sphericity มีค่า $\chi^2 = 4,686.36$, $df = 78$, $N = 570$, $p = .000$, $KMO = .900$

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุความผูกใจมั่นในงานและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ชื่อเรียกร่องในงานต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ประมาณค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) และอิทธิพลรวม (total effect) ระหว่างตัวแปรแฝง โดยเรียงเรียงการนำเสนอตามสมมติฐานการวิจัย โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 19, ตารางที่ 20 และ ตารางที่ 21

ในการวิจัยครั้งนี้ โมเดลการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก 3 ตัวแปร และตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร มีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก (exogeneous variable) จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่

- 1) ตัวแปรแฝงชื่อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรค (HDeman) มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 1 ตัว คือ ชื่อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรค (HD)
- 2) ตัวแปรแฝงชื่อเรียกร่องในงานที่ทำทนาย (CDeman) มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 1 ตัว คือ ชื่อเรียกร่องในงานที่ทำทนาย (CD)
- 3) ตัวแปรแฝงแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (JobRe) มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัว คือ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (jCO), อิสระในการทำงาน (jAU), ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน (jFE) และความสัมพันธ์กับหัวหน้า (jSU)

ตัวแปรแฝงภายใน (endogeneous variable) จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่

- 1) ตัวแปรแฝงทุนทางจิตวิทยา (Psycap) มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถของตนในงาน (pSE), การมองโลกในแง่ดี (pOP), ความหวัง (pHO) และความสามารถในการฟื้นพลัง (pRE)
- 2) ตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงาน (WorkEn) มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัว คือ การมี

พลังในการทำงาน (wVI), ความรู้สึกท้อแท้ในการทำงาน (wDE) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
งาน (wAB)

ตารางที่ 19

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร และค่า
สัมประสิทธิ์การทำนาย ($N = 570$)

| | ตัวแปร | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ | | | คะแนน | คะแนน | R^2 |
|-----------|---------|----------------------|-------|----------|-------------------------------|----------------------|-------|
| | | b | SE | t | มาตรฐาน เฉพาะตัว แปรแฝง | มาตรฐาน ทุกตัวแปร | |
| 1. HDeman | 1.1 HD | 0.974 | - | - | 1.096 | 0.989 | 0.979 |
| 2. CDeman | 1.2 CD | 0.955 | - | - | 0.649 | 0.950 | 0.903 |
| 3. JobRe | 3.1 jCO | 0.354 | 0.018 | 19.606** | 0.354 | 0.751 | 0.564 |
| | 3.2 jAU | 0.390 | 0.022 | 17.746** | 0.390 | 0.699 | 0.488 |
| | 3.3 jFE | 0.368 | 0.022 | 16.662** | 0.368 | 0.660 | 0.435 |
| | 3.4 jSU | 0.449 | 0.027 | 16.807** | 0.449 | 0.674 | 0.454 |
| 4. Psycap | 4.1 pSE | 0.419 | - | - | 0.419 | 0.803 | 0.644 |
| | 4.2 pOP | 0.461 | 0.019 | 24.917** | 0.461 | 0.877 | 0.769 |
| | 4.3 pHO | 0.481 | 0.017 | 29.015** | 0.481 | 0.950 | 0.903 |
| | 4.4 pRE | 0.431 | 0.014 | 30.361** | 0.431 | 0.839 | 0.704 |
| 5. WorkEn | 5.1 wVI | 0.906 | - | - | 0.906 | 0.898 | 0.807 |
| | 5.2 wDE | 1.139 | 0.035 | 32.452** | 1.139 | 0.936 | 0.876 |
| | 5.3 wAB | 0.978 | 0.031 | 31.639** | 0.978 | 0.881 | 0.775 |

$\chi^2 = 60.111$, $df = 46$, $p = 0.079$, RMSEA = 0.023, GFI = 0.984, AGFI = 0.968

หมายเหตุ 1. a หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดด้วยค่าคงที่เท่ากับรากที่สองของค่าครอนบาค
แอลฟาของมาตรวัด จึงไม่มีการทดสอบค่า t และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)

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

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบของคะแนนมาตรฐานทุกตัวแปรแยกตามตัวแปรแฝง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอกชื่อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรค (HDeman) และตัวแปรแฝงภายนอกชื่อเรียกร่องในงานที่ทำทลาย (CDeman) ซึ่งแต่ละตัวแปร มีเพียงหนึ่งองค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีคะแนนมาตรฐานทุกตัวแปรเท่ากับ .989 และ .950 ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับชื่อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรค และชื่อเรียกร่องในงานที่ทำทลาย คิดเป็นร้อยละ 97.9 ($R^2 = .979$) และ 90.3 ($R^2 = .903$) ตามลำดับ

2. ตัวแปรแฝงภายนอกแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (JobRe) ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (jCO) มีคะแนนมาตรฐานทุกตัวแปรเท่ากับ 0.751 มีความแปรผันร่วมกับแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานร้อยละ 56.4 ($R^2 = .564$) และตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุดคือ ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน (jFE) มีคะแนนมาตรฐานทุกตัวแปรเท่ากับ 0.660 มีความแปรผันร่วมกับแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานร้อยละ 43.5 ($R^2 = .435$)

3. ตัวแปรแฝงภายในทุนทางจิตวิทยา (Psyncap) ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ความหวัง (pHO) มีคะแนนมาตรฐานทุกตัวแปรเท่ากับ 0.950 มีความแปรผันร่วมกับทุนทางจิตวิทยาร้อยละ 90.3 ($R^2 = .903$) และตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุดคือ การรับรู้ความสามารถของตนในงาน (pSE) มีคะแนนมาตรฐานทุกตัวแปรเท่ากับ 0.803 มีความแปรผันร่วมกับทุนทางจิตวิทยาร้อยละ 64.4 ($R^2 = .644$)

4. ตัวแปรแฝงภายในความผูกใจมั่นในงาน (WorkEn) ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน (wDE) มีคะแนนมาตรฐานทุกตัวแปรเท่ากับ 0.936 มีความแปรผันร่วมกับความผูกใจมั่นในงานร้อยละ 87.6 ($R^2 = .876$) และตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุดคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (wAB) มีคะแนนมาตรฐานทุกตัวแปรเท่ากับ 0.881 มีความแปรผันร่วมกับความผูกใจมั่นในงานร้อยละ 77.5 ($R^2 = .775$)

5. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรแฝงภายในทุนทางจิตวิทยา (PsyCap) พบว่า มีค่าเท่ากับ .375 แสดงว่า ตัวแปรข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค ตัวแปรข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย และตัวแปรแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของทุนทางจิตวิทยาได้ร้อยละ 37.5 (ข้อมูลส่วนนี้แสดงให้เห็นดังตารางที่ 21)

6. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรแฝงภายในความผูกใจมั่นในงาน (WorkEn) พบว่า มีค่าเท่ากับ .461 แสดงว่า ตัวแปรข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค ตัวแปรข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย ตัวแปรแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน และตัวแปรทุนทางจิตวิทยา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกใจมั่นในงานได้ร้อยละ 46.1 (ข้อมูลส่วนนี้แสดงให้เห็นดังตารางที่ 21)

การนำเสนอผลการวิจัยต่อไปนี ผู้วิจัยเรียบเรียงการนำเสนอตามลำดับสมมติฐานการวิจัย โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 20 และตารางที่ 21 มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 20

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลการวิจัย ($N = 570$)

| ตัวแปร | HDeman | CDeman | JobRe | Psycap | WorkEn |
|--------|--------|--------|-------|--------|--------|
| HDeman | 1.000 | | | | |
| CDeman | .188 | 1.000 | | | |
| JobRe | -.036 | .622 | 1.000 | | |
| Psycap | .087 | .511 | .578 | 1.000 | |
| WorkEn | -.095 | .443 | .509 | .635 | 1.000 |

ตารางที่ 21

ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงานต่อความผูกพันในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน (N = 570)

| ตัวแปร สาเหตุ | ตัวแปรผล | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------|-----------|-----------|---------------|----------------|-----------|-----------|---------------|------------|-----------|-----------|----------|
| | ทุนทางจิตวิทยา (Psycap) | | | | | | | | | | | |
| | อิทธิพลทางตรง | | | | อิทธิพลทางอ้อม | | | | อิทธิพลรวม | | | |
| | <i>b</i> | <i>SE</i> | <i>SC</i> | <i>t</i> | <i>b</i> | <i>SE</i> | <i>SC</i> | <i>t</i> | <i>b</i> | <i>SE</i> | <i>SC</i> | <i>t</i> |
| HDeman | 0.053 | 0.036 | 0.060 | 1.477 | - | - | - | - | 0.053 | 0.036 | 0.060 | 1.477 |
| CDeman | 0.333 | 0.086 | 0.226 | 3.882** | - | - | - | - | 0.333 | 0.086 | 0.226 | 3.882** |
| JobRe | 0.440 | 0.060 | 0.440 | 7.339** | - | - | - | - | 0.440 | 0.060 | 0.440 | 7.339** |
| Psycap | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| WorkEn | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Squared multiple correlations for structural equations | | | | Psycap = .375 | | | | WorkEn = .461 | | | | |
| $\chi^2 = 60.111, df = 46, p = 0.079, RMSEA = 0.023, GFI = 0.984, AGFI = 0.968$ | | | | | | | | | | | | |

หมายเหตุ 1. *b* หมายถึง ค่านำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนดิบ, *SE* หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, *SC* หมายถึง ขนาดอิทธิพลมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution) , *t* หมายถึง ค่าสถิติที

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

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงานต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน (N = 570)

| ตัวแปร สาเหตุ | ตัวแปรผล | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|-------|--------|---------------|----------------|-------|-------|---------------|------------|-------|--------|----------|
| | ความผูกใจมั่นในงาน (WorkEn) | | | | | | | | | | | |
| | อิทธิพลทางตรง | | | | อิทธิพลทางอ้อม | | | | อิทธิพลรวม | | | |
| | b | SE | SC | t | b | SE | SC | t | b | SE | SC | t |
| HDeman | -0.142 | 0.034 | -0.160 | -4.216** | 0.027 | 0.019 | 0.030 | 1.446 | -0.115 | 0.035 | -0.130 | -3.294** |
| CDeman | 0.200 | 0.076 | 0.136 | 2.641** | 0.169 | 0.045 | 0.115 | 3.754** | 0.369 | 0.087 | 0.251 | 4.262** |
| JobRe | 0.125 | 0.060 | 0.125 | 2.077* | 0.223 | 0.037 | 0.223 | 6.087** | 0.348 | 0.062 | 0.348 | 5.642** |
| Psycap | 0.507 | 0.047 | 0.507 | 10.672** | - | - | - | - | 0.507 | 0.047 | 0.507 | 10.672** |
| WorkEn | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Squared multiple correlations for structural equations | | | | Psycap = .375 | | | | WorkEn = .461 | | | | |
| $\chi^2 = 60.111, df = 46, p = 0.079, RMSEA = 0.023, GFI = 0.984, AGFI = 0.968$ | | | | | | | | | | | | |

หมายเหตุ 1. b หมายถึง ค่านำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนดิบ, SE หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, SC หมายถึง ขนาดอิทธิพลมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution) , t หมายถึง ค่าสถิติที

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

**สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและ
ข้อเรียกร้องในงานต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยา
เป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์**

จากผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุความผูกใจมั่นในงานดังตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair และคณะ (2010) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยพิจารณาได้จากเกณฑ์ค่า $\chi^2 = 60.111$, $df = 46$, $N = 570$, $p = 0.079$ พบว่าค่า p มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ($p > .05$) ค่าอัตราส่วนระหว่างไค-สแควร์กับองศาอิสระ มีค่าน้อยกว่า 2 ($\chi^2/df = 1.307$) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมีค่าเข้าใกล้ 0 (RMSEA = 0.023) ดัชนีชี้วัดความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 (GFI = 0.984) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.968 ค่าดัชนีรากที่สองของเศษเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.015 ค่าดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 (CFI = 0.998)

จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่าโมเดลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี และจากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างไม่พบว่าแนวทแยงของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมมีค่าติดลบ และไม่พบว่าค่าอิทธิพลในรูปแบบมาตรฐานมีค่ามากกว่า 1.00 (ดูที่ภาคผนวก ข หน้า 174) จึงสรุปได้ว่าโมเดลในการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

**สมมติฐานที่ 2 แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย
ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค และทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพล
ทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน**

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 21 พบผลการวิจัยดังนี้

แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกใจมั่นในงานเท่ากับ .125 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($b = 0.125$, $SE = 0.060$, $t = 2.077$) ส่วนข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนายมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกใจมั่นในงานเท่ากับ .200 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($b = 0.200$, $SE = 0.076$, $t = 2.641$) ในขณะที่ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความผูกใจมั่นในงานเท่ากับ -0.142 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($b = -0.142$, $SE = 0.034$, $t = -4.216$) และสุดท้ายทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกใจมั่นในงานเท่ากับ $.507$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($b = 0.507$, $SE = 0.047$, $t = 10.672$) จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าทั้งแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน, ข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย, ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค, และทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน ดังนั้นจึง สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย และ ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความ ผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 21 พบผลการวิจัยดังนี้

แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยส่งผ่านตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเท่ากับ $.223$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($b = 0.223$, $SE = 0.037$, $t = 6.087$) เช่นเดียวกัน ข้อเรียกร้องในงานที่ทำหายมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยส่งผ่านตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเท่ากับ $.169$ ($b = 0.169$, $SE = 0.045$, $t = 3.754^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่การวิจัยนี้ไม่พบอิทธิพลทางอ้อมระหว่างข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านตัวแปรทุนทางจิตวิทยา ($b = 0.053$, $SE = 0.036$, $t = 1.477$) ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานการวิจัย จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าทั้งแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงานต่างก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยส่งผ่านทุนทางจิตวิทยา ในขณะที่ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคไม่พบอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทุนทางจิตวิทยา ดังนั้นจึง สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 เพียงบางส่วน

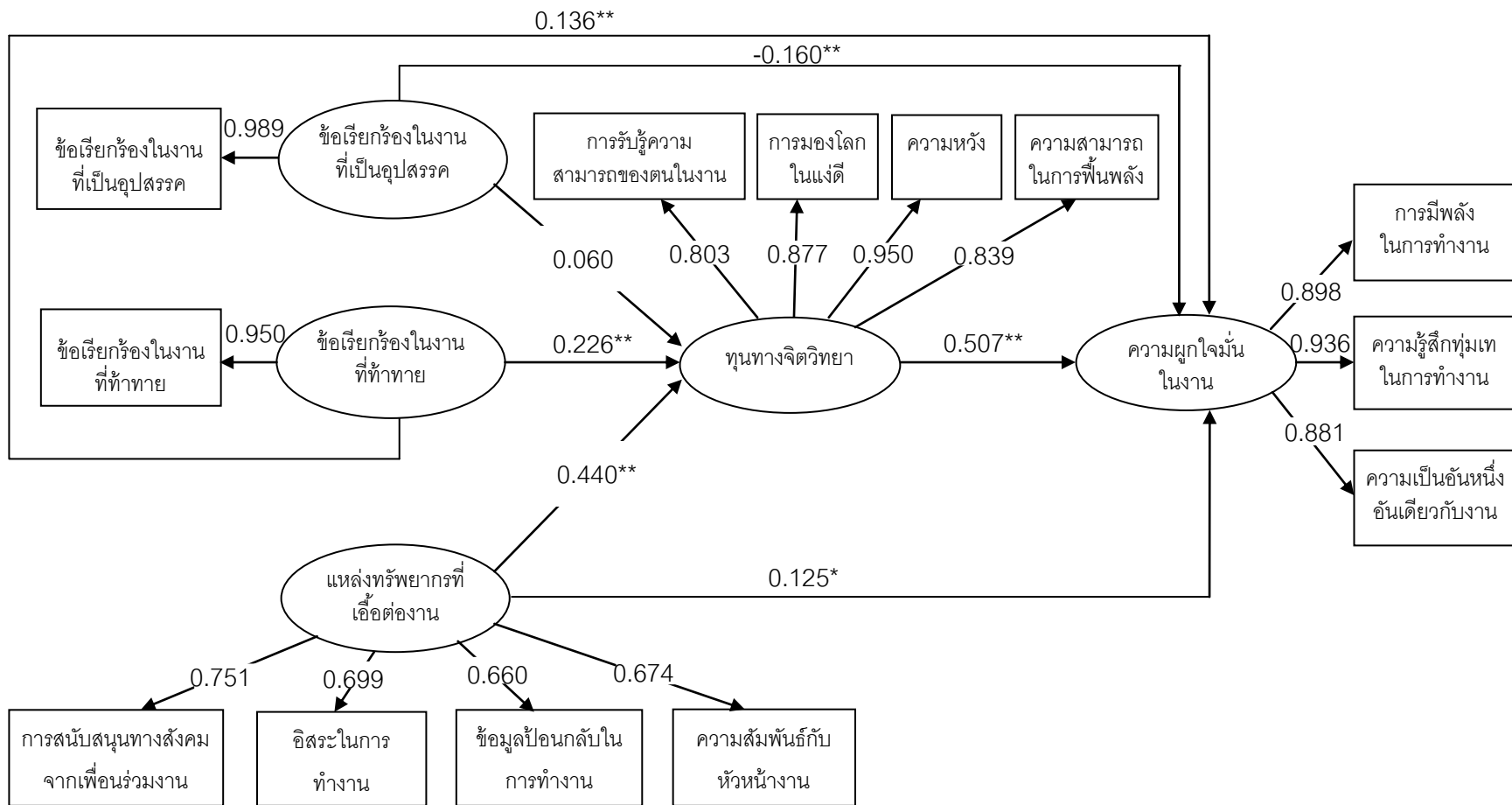
นอกจากผลการวิจัยเพื่อตอบสนองมติฐานข้างต้นแล้ว จากผลการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 21 เมื่อเปรียบเทียบขนาดอิทธิพลทางตรงของเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรค ข้อเรียกร่องในงานที่ทำหาย แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน และทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อความผูกใจมั่นในงาน พบว่าปัจจัยทุนทางจิตวิทยามีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงานมากโดยมีค่าเท่ากับ 0.507 รองลงมาคือข้อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรคมีอิทธิพลในทิศทางลบเท่ากับ -0.160 ถัดมาคือข้อเรียกร่องในงานที่ทำหายมีอิทธิพลในทิศทางบวกเท่ากับ 0.136 และสุดท้ายคือแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่มีอิทธิพลในทิศทางบวกเท่ากับ .125 นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบขนาดอิทธิพลทางอ้อมที่มีต่อความผูกใจมั่นในงาน ผลการวิจัยพบว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทุนทางจิตวิทยามาก โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .223 รองลงมาคือ ข้อเรียกร่องในงานที่ทำหายมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทุนทางจิตวิทยา โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .115

จากผลการวิจัยเพื่อตอบสนองมติฐานข้างต้น สรุปรายละเอียดดังตารางที่ 22 และสรุปเป็นภาพโมเดลสมการโครงสร้างของความผูกใจมั่นในงานได้ดังภาพที่ 11

ตารางที่ 22

สรุปผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานของโมเดลเชิงสาเหตุความผูกพันในงาน

| | สมมติฐาน | ผลการทดสอบ |
|------------|--|----------------------------------|
| สมมติฐาน 1 | โมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่ เชื่อมต่องานและข้อเรียกร้องในงานต่อความผูกพัน ในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่านมี ความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ | สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 |
| สมมติฐาน 2 | แหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน ข้อเรียกร้องในงานที่ทำ หาย ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค และทุนทาง จิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน | สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 |
| สมมติฐาน 3 | แหล่งทรัพยากรที่เชื่อมต่องาน ข้อเรียกร้องในงานที่ทำ หาย และข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค มี อิทธิพลทางอ้อมต่อความ-ผูกพันในงาน โดยมีทุน ทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน | สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 บางส่วน |



ภาพที่ 11 โมเดลสมการเชิงโครงสร้างที่มีตัวแปรสังเกตได้ของความผูกใจมั่นในงาน และอิทธิพล

หมายเหตุ : * $p < .05$, ** $p < .01$

บทที่ 4

การอภิปรายผล

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย และข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานเหล่านี้มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงานโดยผ่านปัจจัยภายในตัวบุคคลคือทุนทางจิตวิทยา

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยโดยนำเสนอประเด็นหลัก 2 ประเด็น เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่

1) แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค และทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน

2) แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย และข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค และทุนทางจิตวิทยาส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน

จากประเด็นดังกล่าว เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยเพื่อตอบสนองสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ตัวแปรความผูกใจมั่นในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้รับอิทธิพลทางตรงทั้งจากแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน, ข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย, ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค และทุนทางจิตวิทยา

โดยแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน อันประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน, การมีอิสระในการทำงาน, การได้รับข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานในทิศทางบวก โดยมีอิทธิพลเท่ากับ .125 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กล่าวคือพนักงานบริษัทเอกชนเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานต่างๆ การที่พนักงานมีอิสระในการทำงาน สามารถวางแผนและกำหนดขั้นตอนต่างๆในการทำงานได้ด้วยตัวเอง การที่พนักงานได้รับข้อมูลป้อนกลับในการทำงานจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น และการที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน รู้สึกสนุกและสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกับหัวหน้า ซึ่งโดยรวมแล้วการที่พนักงานได้รับแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่ดีเหล่านี้ในระดับสูงก็จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันในงานสูงด้วยเช่นเดียวกัน โดยแสดงออกมาโดยมีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน มีแรงกายและแรงใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีความสุขในขณะที่ทำงาน

การที่พนักงานได้รับแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานแล้วส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานนั้น Schaufeli และ Bakker (2004) ได้อธิบายไว้ว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน เช่น การที่พนักงานได้รับอิสระในการทำงาน จะจูงใจให้พนักงานรู้สึกมีพลังอยากที่จะทำงาน เพราะงานนั้นเป็นงานที่ตนกำหนดขึ้นมาเอง สามารถวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งการมีอิสระในการทำงานนี้ยังส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน และในขณะที่ทำงานก็มีความสุข รู้สึกว่าเวลาได้ผ่านไปอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับ Meijman และ Mulder (1998 อ้างถึงใน Demerouti & Bakker, 2011) ที่อธิบายว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานจำนวนมากจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามและความสามารถในการทำงาน ซึ่งแสดงถึงความผูกพันในงาน จนทำให้งานนั้นสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานนี้มีบทบาทในการจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันในงานได้

นอกจากแนวคิดที่ได้อธิบายไปข้างต้นแล้ว ข้อค้นพบดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน เช่น การสนับสนุนทางสังคม, อิสระในการทำงาน, โอกาสในการเรียนรู้ และข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน สามารถทำนายความผูกพันในงานของพนักงานได้

ดังเช่นงานวิจัยที่ผ่านมาของ Schaufeli และ Bakker (2004), Schaufeli และคณะ (2009), Crawford และคณะ (2010) และ Hu และคณะ (2011)

ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทาก็ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงานในทิศทางบวก ด้วยเช่นเดียวกัน โดยมีอิทธิพลเท่ากับ .200 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 กล่าวคือพนักงานบริษัทเอกชน ถึงแม้ว่าจะได้รับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น การที่จะต้องทำงานภายใต้ระยะเวลาที่จำกัด การมีปริมาณงานที่มาก แต่ข้อเรียกร้องในงานเหล่านี้กลับเป็นตัวที่ทำให้พนักงานยังคงเกิดความผูกใจมั่นในงานได้ เพราะพนักงานอาจรับรู้ข้อเรียกร้องในงานเหล่านี้เป็นแม้จะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด ความกดดัน แต่สิ่งเหล่านี้เองก็เป็นสิ่งที่ช่วยให้ตนได้พัฒนาความสามารถ เป็นโอกาสที่ดีที่ทำให้ตนได้เรียนรู้และนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานต่อไป ด้วยเหตุนี้จึงอาจทำให้พนักงานที่ได้รับข้อเรียกร้องในงานที่ทำทามีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีพลังที่จะทำงาน และมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ตนเองทำอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ

จากข้อค้นพบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทายุ เช่น ความรับผิดชอบในงานที่เพิ่มขึ้น การทำงานภายใต้ระยะเวลาที่จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน ดังเช่นงานวิจัยที่ผ่านมาของ Mauno และคณะ (2007), Lin, Siu, Shi และ Bai (2009), Van den Broeck และคณะ (2010), และ Crawford และคณะ (2010)

ในขณะที่ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคก็ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน ด้วยเช่นเดียวกัน แต่เป็นอิทธิพลในทิศทางลบ โดยมีอิทธิพลเท่ากับ -.142 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 กล่าวคือพนักงานบริษัทเอกชนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้เกิดความเครียด และยังคงประสบกับข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงานไม่ให้อรรถประโยชน์ที่พึงได้ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การเมืองภายในองค์กร พนักงานขาดความสามัคคี ไม่ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ข้อเรียกร้องในงานเหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่ เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการทำงานของตน ทำให้การทำงานของตนไม่ประสบความสำเร็จ เช่น การทำงานประสานงานร่วมกันระหว่างแผนกไม่ราบรื่น การที่พนักงานได้รับข้อเรียกร้องในงานที่เป็น

อุปสรรคเช่นนี้ก็อาจจะทำให้พนักงานขาดพลังที่จะทำงาน ไม่อยากทำงาน ไม่ทุ่มเทให้กับงานที่ทำ และไม่มีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงานนั้น ด้วยเหตุนี้จึงอาจทำให้ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค ส่งผลทางลบความผูกใจมั่นในงานของพนักงาน

จากข้อค้นพบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค เช่น การเมืองภายในองค์กร ความขัดแย้งทางอารมณ์ ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ การมีทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานไม่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นในงาน ดังเช่นงานวิจัยที่ผ่านมาของ Lin, Siu, Shi และ Bai (2009) และ Crawford และคณะ (2010)

นอกจากนี้ทุนทางจิตวิทยาซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุด้านตัวบุคคลก็ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงานในทิศทางบวกด้วยเช่นเดียวกัน โดยมีอิทธิพลเท่ากับ .507 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนที่มีทุนทางจิตวิทยาภายในตน คือ มีการรับรู้ความสามารถของตนว่าสามารถทำงานใดงานหนึ่งที่ทำทลายให้ประสบความสำเร็จได้ มีการมองโลกในแง่ดีถึงผลลัพธ์ในอนาคตที่จะเกิดขึ้น โดยมองตามสภาพความเป็นจริงและรับรู้ว่สิ่งต่างๆ สามารถแปรเปลี่ยนได้ นอกจากนี้ยังมีความหวังในการทำงานให้สำเร็จ แสดงออกมาโดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานตามเป้าหมายให้สำเร็จและมีวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายนั้น และสุดท้ายเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ก็ไม่ย่อท้อ สามารถทำงานได้ตามปกติโดยเร็ว ซึ่งพนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาเหล่านี้จะมองเห็นถึงความสำเร็จของงานในอนาคตว่าตนสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จได้ จึงอาจส่งผลให้พนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาทุ่มเทความพยายามทั้งร่างกายและแรงใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ในขณะที่ทำงานก็มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ มีความสุขและรู้สึกว่เวลาในการทำงานได้ผ่านไปอย่างรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้การที่พนักงานมีทุนทางจิตวิทยาก็จะส่งผลทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงานของพนักงานได้

การที่พนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาแล้วส่งผลให้เกิดความผูกใจมั่นในงานนั้น สามารถอธิบายผ่านทฤษฎีการรักษาทรัพยากร (COR Theory) ของ Hobfoll (2001) ได้ว่าทุนทางจิตวิทยานอกจากจะทำให้เกิดการสะสมของแหล่งทรัพยากรทางจิตใจด้านบวก เช่น การรับรู้ความสามารถของตนในงาน, การมองโลกในแง่ดี, ความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลังแล้ว ยังทำหน้าที่

ป้องกันไม่ให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรทางจิตใจเหล่านี้ด้วย ซึ่งทรัพยากรทางจิตใจเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกใจมั่นในงาน คำอธิบายนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาในตนเองสูง ก็จะสามารถรักษาระดับของความผูกใจมั่นในงานให้เกิดขึ้นกับตนได้ในทางกลับกันพนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาในตนเองต่ำ ก็จะสามารถป้องกันตนเองไม่ให้ไม่สามารถรักษาระดับของความผูกใจมั่นในงานได้ เช่น พนักงานมีความไม่มั่นใจในตนเองว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาสำเร็จหรือไม่ จึงขาดกำลังใจและอาจไม่กล้าลงมือทำงานนั้นให้สำเร็จ

นอกจากทฤษฎีที่ได้อธิบายไปข้างต้นแล้ว ข้อค้นพบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบที่รวมเป็นทุนทางจิตวิทยา อันได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นพลัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน ดังเช่นงานวิจัยที่ผ่านมาของ Llorens และคณะ (2007), Xanthopoulou และคณะ (2007, 2008, 2009a), Othman และ Nasurdin (2011), และ Simbula และคณะ (2011)

2. แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย และข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 บางส่วน กล่าวคือ ตัวแปรสาเหตุทั้งแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน และข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนายต่างก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผ่านทุนทางจิตวิทยา ในขณะที่ผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน คือ ตัวแปรสาเหตุข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคไม่พบอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผ่านทุนทางจิตวิทยา ทั้งนี้ผู้วิจัยเริ่มอภิปรายผลการวิจัยที่สอดคล้องกับสมมติฐานก่อนดังนี้

แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทุนทางจิตวิทยา โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .223 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนข้อเรียกร้องในงานที่ทำทลายมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทุนทางจิตวิทยาด้วยเช่นเดียวกัน โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .115 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้การทำงานประสบความสำเร็จ (เช่น การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน, การมีอิสระในการทำงาน, การได้รับข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน, และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า) และที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน แต่มีศักยภาพในการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (เช่น การได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มขึ้น, การทำงานที่หลากหลาย, และ การทำงานภายใต้ระยะเวลาที่จำกัด) จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกใจมั่นในงานได้นั้น จะต้องผ่านตัวแปรภายในตัวบุคคลก่อน ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้คือ ทุนทางจิตวิทยา (อันได้แก่ การที่พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนในงาน รับรู้ว่าตนสามารถทำงานใดงานหนึ่งที่ทำทลายให้ประสบความสำเร็จได้, การที่พนักงานมีการมองโลกในแง่ดีถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมองตามสภาพความเป็นจริง ทุกสิ่งทุกอย่างแปรเปลี่ยนได้, การที่พนักงานมีความหวัง โดยมีเป้าหมายและวิธีการที่จะทำงานตามเป้าหมายให้สำเร็จ, และการที่พนักงานมีความสามารถในการฟื้นพลัง เมื่อประสบกับความล้มเหลว ก็ไม่จมปลักอยู่กับปัญหาและสามารถกลับมาทำงานตามปกติได้โดยเร็ว)

ยกตัวอย่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน เช่น การได้รับอิสระในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นพนักงานที่มีความสำคัญสามารถคิดหาวิธีการทำงานต่างๆได้ด้วยตัวเอง และยังมีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้การช่วยเหลือสนับสนุนอยู่ตลอด ดังนั้นพนักงานที่ได้รับแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่เพียงพอก็จะส่งผลต่อทุนทางจิตวิทยาซึ่งเป็นทรัพยากรภายในตัวบุคคล โดยบุคคลจะรู้สึกว่าจะตนเองนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร และมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลต่อให้พนักงานเกิดความผูกใจมั่นในงาน แสดงออกมาโดยมีความทุ่มเทให้กับการทำงาน มีพลังที่จะทำงาน และในขณะที่ทำงานก็รู้สึกมีความสุข

จากปรากฏการณ์ข้างต้นสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการรักษาทรัพยากร (COR Theory) ของ Hobfoll (2001) ที่เสนอว่าบุคคลจะแสวงหาแหล่งทรัพยากรเพื่อให้ได้มา, รักษาไว้, เอาไว้กระตุ้นให้เกิดการสร้างทรัพยากรใหม่ และปกป้องทรัพยากรที่มีอยู่ ในที่นี้คือพนักงานเมื่อได้รับแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานที่ดี เช่น หัวหน้าให้การสนับสนุนการทำงานต่างๆ ได้รับข้อมูลป้อนกลับในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้พนักงานมีสร้างทรัพยากรส่วนบุคคลที่ดีให้เกิดขึ้นกับตนเอง อันได้แก่ การมองโลกในแง่ดี การมีความหวัง การมีกำลังใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ในงาน และการมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะทำงานให้สำเร็จได้ ซึ่งสิ่งนี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วจึงส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน และเกิดความผูกใจมั่นในงาน

จากข้อค้นพบข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านองค์ประกอบต่างๆ ที่รวมเป็นทุนทางจิตวิทยา (โดยเฉพาะด้านการรับรู้ความสามารถของตนในงาน และการมองโลกในแง่ดี) ดังเช่นงานวิจัยที่ผ่านมาของ Xanthopoulou และคณะ (2007) และ Xanthopoulou และคณะ (2009b)

นอกจากนี้ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนายก็ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทุนทางจิตวิทยาด้วยเช่นเดียวกัน ยกตัวอย่างข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย เช่น การที่พนักงานได้ทำงานที่หลากหลาย การได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้นที่นอกเหนือจากงานที่ทำในปัจจุบัน การได้ทำงานที่มีความซับซ้อน หรือแม้กระทั่งการทำงานภายใต้ระยะเวลาที่จำกัด แม้ว่าข้อเรียกร้องในงานเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน แต่พนักงานก็อาจจะรับรู้ว่าการเหล่านี้เป็นโอกาสที่ทำให้ตนได้เรียนรู้และพัฒนาความสามารถของตนเอง โดยมองในมุมมองตนผ่านทุนทางจิตวิทยา กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานที่ทำทนายความสามารถพนักงานก็จะมีการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนในงานว่า ตนเองนั้นสามารถทำงานที่ทำทนายนี้ได้ประสบความสำเร็จหรือไม่ และมีความหวัง โดยมองเห็นว่าเป้าหมายในการทำงานของตนคืออะไร และวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้นทำได้อย่างไร อีกทั้งยังมีการมองโลกในแง่ดีถึงผลลัพธ์ทางบวกหรือผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเมื่อได้ลงมือทำงานไปแล้วแต่ต้องพบกับอุปสรรคก็สามารถฟันฝ่าข้ามพ้นอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานไปได้ เมื่อพนักงานรับรู้เช่นนี้แล้ว พวกเขาจึงมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยมีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน มีพลังที่จะทำงาน

และมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงานนั้นให้สำเร็จ จากการอธิบายข้างต้นอาจกล่าวได้ว่าข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนายอาจจะส่งผลต่อทุนทางจิตวิทยาซึ่งมีอยู่ภายในตัวบุคคลก่อนแล้วจึงส่งผลไปยังความผูกใจมั่นในงานของพนักงาน

จากข้อค้นพบข้างต้นสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการรักษาทรัพยากรของ Hobfoll (2001) ได้ด้วยเช่นเดียวกัน กล่าวคือบุคคลจะแสวงหาแหล่งทรัพยากรเพื่อให้ได้มา และรักษาทรัพยากรที่มีอยู่ รวมทั้งเพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการสร้างทรัพยากรใหม่ ตัวอย่าง เช่น เมื่อพนักงานเผชิญกับข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนายความสามารถของตน เช่น การได้รับมอบหมายงานชิ้นใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน พนักงานก็จะประเมินความสามารถของตนเองว่าสามารถทำงานที่ทำทนายนี้ได้หรือไม่ เมื่อพนักงานรู้ว่าตนสามารถทำงานนี้ได้ ก็จะมีความคาดหวังถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการคิดหาวิธีการต่างๆที่นำไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ และแม้ว่าการทำงานชิ้นใหม่นี้อาจทำให้พนักงานต้องลงทุนลงแรงมากกว่าปกติ แต่พนักงานก็จะไม่ย่อท้อและพร้อมที่จะทำงานให้สำเร็จได้ เมื่อเกิดการประเมินตนเองโดยผ่านทุนทางจิตวิทยาเช่นนี้แล้ว พนักงานคนนั้นก็อาจจะมีสมาธิพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ โดยมีพลังที่จะทำงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน และมีสมาธิจดจ่อกับการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานนั้นสำเร็จโดยเร็ว จากคำอธิบายข้างต้นแสดงให้เห็นว่าข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนายอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกใจมั่นในงานได้ โดยผ่านตัวแปรทางบุคคลซึ่งก็คือทุนทางจิตวิทยา

นอกจากนี้ข้อค้นพบดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ Van den Heuvel และคณะ (2010) ที่เสนอผ่านโมเดลกระบวนการปรับตัวของทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal Resources Adaptation Model) ว่าทรัพยากรส่วนบุคคล (เช่น การรับรู้ความสามารถของตนในงาน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความสามารถในการฟื้นพลัง) มีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่าน (mediator) ระหว่างสภาพแวดล้อมในงาน (ได้แก่ ข้อเรียกร้องในงาน และแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน) กับความผูกใจมั่นในงานของพนักงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ทางบวกขององค์การ

สำหรับผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ การที่ตัวแปรสาเหตุข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงานของพนักงาน โดยผ่านทฤษฎีจิตวิทยา สามารถอธิบายได้ดังนี้

จากผลการวิจัยนี้อาจอธิบายได้ว่าพนักงานเมื่อเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค เช่น การต้องเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างแผนก การขาดวิสัยทัศน์ที่จำเป็นต่อการทำงาน พนักงานอาจรับรู้ว่าคุณเรียกร้องในงานเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทำให้ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เพราะพนักงานขาดความร่วมมือหรือร่วมใจกันทำงาน ส่งผลให้การทำงานข้ามกันระหว่างแผนกไม่ราบรื่น งานหยุดชะงักหรืออาจไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความผูกใจมั่นในงานของพนักงาน ทำให้พนักงานไม่สามารถทำงานต่อไปได้ และหมดกำลังใจที่จะทำงาน ในขณะที่ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค **ไม่ได้ส่งผลทางอ้อม** ต่อความผูกใจมั่นงานโดยผ่านทฤษฎีจิตวิทยานั้นอาจเป็นเพราะทฤษฎีจิตวิทยาเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน การมีความหวังว่าจะทำงานสำเร็จโดยคิดหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ การมองเห็นความสำเร็จของงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเมื่อเผชิญกับปัญหาในงานก็ไม่ย่อท้อและพร้อมที่จะสู้ต่อไป แม้ว่าพนักงานจะรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ หากเมื่อพนักงานต้องเผชิญกับข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค เช่น การเล่นเกมเล่นพวกในองค์กร การสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพ และความไม่พร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ และรับรู้ว่าคุณเรียกร้องในงานเหล่านี้อยู่นอกเหนือความสามารถในการควบคุมหรือแก้ไขได้ เพราะข้อเรียกร้องในงานเหล่านี้จะต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเองเท่านั้น ด้วยเหตุนี้พนักงานที่ได้รับข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคอาจจะไม่มีการประเมินตนโดยผ่านทฤษฎีจิตวิทยาจนแล้วจึงส่งผลต่อไปยังให้เกิดความผูกใจมั่นในงาน

นอกจากการอธิบายข้างต้นแล้ว การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคในภาพรวม ซึ่งมาตรวจวัดข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคที่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้เป็นมาตรวัดที่อาจประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๆ มากกว่า 1 องค์ประกอบ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมภายหลังด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor

Analysis: EFA) ของมาตรวัดข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค (มาตรวัดมีทั้งหมด 8 ข้อ) โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเดียวกับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 570 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคแยกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้คือ

(1) องค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยตัวบุคคล ได้แก่ ข้อกระทงต่อไปนี้ 1. การเล่นเกมเล่นพวกในองค์การ และ 2. ความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน

(2) องค์ประกอบเกี่ยวกับระบบการบริหารงานขององค์การ ได้แก่ ข้อกระทงต่อไปนี้ 1. ความไม่พร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ 2. การขาดความมั่นคงในการทำงาน 3. โอกาสในการเติบโตถูกจำกัด 4. การสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพ 5. ความลำเอียงของหัวหน้างาน และ 6. การประเมินผลงานที่ขาดความโปร่งใส

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมดังกล่าว สนับสนุนว่าข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความผูกใจมั่นในงานแตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานขององค์การ เช่น ความไม่พร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ การที่พนักงานต้องเผชิญกับเครื่องถ่ายเอกสารที่ชำรุด เครื่องปริ้นเตอร์ไม่สามารถใช้งานได้ คอมพิวเตอร์มีระบบที่ล่าช้าและไม่ทันสมัย พนักงานอาจมองว่าข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคเหล่านี้เป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่ตนไม่สามารถควบคุม ปรับเปลี่ยน หรือแก้ไขเหตุการณ์เหล่านั้นได้โดยตรง ซึ่งอาจไม่ส่งผลต่อการคิดหรือการมองในมุมมองต่อข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคเหล่านี้ เพราะถึงอย่างไรก็ตามพนักงานก็รับรู้ว่าคุณไม่สามารถแก้ไขอุปสรรคเหล่านี้ได้ด้วยตัวเองโดยตรง เนื่องจากการแก้ไขอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานขององค์กรนั้นต้องได้รับความเห็นชอบ และความร่วมมือจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานจากฝ่ายต่างๆ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นไปได้ว่าข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคอาจไม่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทุนทางจิตวิทยา

ข้อเสนอแนะต่อองค์การ

งานวิจัยชิ้นนี้พบว่าทุนทางจิตวิทยามีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน และข้อเรียกร้องในงานที่ทำทาบกับความผูกใจมั่นในงาน แต่ไม่ได้เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคกับความผูกใจมั่นในงาน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงาน พบว่าทุนทางจิตวิทยามีขนาดอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงานสูงสุด (ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.507) รองลงมาคือ ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค (ค่าอิทธิพลเท่ากับ -0.160) ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทาบ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.136) และแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.125) และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมพบว่าแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทุนทางจิตวิทยาสูงสุด (ค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .223) รองลงมาคือ ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทาบ (ค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .115)

จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงแนวทางในการเสริมสร้างความผูกใจมั่นในงานของพนักงานให้เกิดขึ้นด้วยการพัฒนาทุนทางจิตวิทยา เพราะทุนทางจิตวิทยาเป็นปัจจัยสาเหตุที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงานสูงสุด อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานก็ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน ผ่านทุนทางจิตวิทยาในขนาดอิทธิพลที่สูงกว่าตัวสภาพแวดล้อมเองส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน ดังนั้นองค์การสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ และกำหนดแนวทางในการสร้างความผูกใจมั่นในงานให้กับพนักงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามผลการวิจัยดังนี้

1. การส่งเสริมให้องค์การมีแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานในที่ทำงาน โดยการสนับสนุนบรรยากาศในการทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้การสนับสนุนและความร่วมมือในการทำงานระหว่างกัน ต่อมาคือการให้พนักงานได้รับอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ การที่หัวหน้าให้ความสำคัญกับลูกน้อง คอยดูแลและให้การช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ และสุดท้ายคือการสร้าง

ระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับกับพนักงานเมื่อทำงานใดงานหนึ่งเสร็จ เพื่อที่พนักงานจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาผลงานของตนให้ดีขึ้น

2. การให้ข้อเรียกร้องในงานที่ทำทาบกับพนักงาน เช่น การมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน การให้รับผิดชอบงานที่มากขึ้น การให้พนักงานได้ลองทำงานที่หลากหลาย ก็อาจจะส่งผลทางตรงให้พนักงานเกิดความผูกใจมั่นในงานได้ และที่สำคัญคือส่งผลให้เกิดความผูกใจมั่นในงานทางอ้อมด้วยการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาให้เกิดขึ้นกับพนักงาน (แนวทางการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาอธิบายต่อไปในข้อที่ 4)

3. องค์การควรที่จะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในงานที่เต็มไปด้วยข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค อันได้แก่ การเล่นพรรคเล่นพวกในองค์การ ความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน ความไม่พร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ การขาดความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการเติบโตถูกจำกัด การสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพ ความลำเอียงของหัวหน้างาน และการประเมินผลงานที่ขาดความโปร่งใส ซึ่งข้อเรียกร้องในงานเหล่านี้ อาจส่งผลให้ความผูกใจมั่นในงานของพนักงานลดลง ซึ่งแสดงออกโดยขาดแรงกายแรงใจที่จะทำงาน ขาดความรู้สึกรู้สึกว่าจะต้องทุ่มเทให้กับงานที่ทำ และไม่มีความสุขกับการทำงาน แม้ว่าจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกใจมั่นในงานได้ แต่อย่างไรก็ตามถ้าองค์การยังคงมีสภาพแวดล้อมในงานที่มีข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคมาก เช่น มีระบบการบริหารงานที่ไม่ดี ขาดความโปร่งใส ขาดความมั่นคงในการทำงาน มีความขัดแย้ง การเมืองภายในองค์การ เป็นต้น การมีทุนทางจิตวิทยาก็ไม่ช่วยให้พนักงานรักษาความผูกใจมั่นในงานให้เกิดขึ้นกับการทำงานในปัจจุบันได้ และเมื่อพนักงานมีความผูกใจมั่นในงานต่ำลง ก็อาจนำไปสู่ผลลัพธ์ทางลบขององค์การ เช่น เกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน และอาจนำไปสู่การลาออกได้ในที่สุด ดังคำกล่าวที่ว่า “คนเข้าเพราะชื่อเสียงขององค์การ แต่ออกเพราะหัวหน้าหรือระบบการบริหารงานต่างๆ” ดังนั้นองค์การต้องให้ความสำคัญในเรื่องเหล่านี้ โดยควรสำรวจพนักงานอย่างสม่ำเสมอว่าในขณะที่องค์การมีสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานหรือไม่ หรือเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เมื่อพนักงานออกจากงาน (exit interview) ว่าในขณะที่ทำงานอยู่พบกับอุปสรรคต่างๆในการทำงานบ้างหรือไม่

และในรูปแบบใด เมื่อได้ข้อมูลเหล่านี้แล้วองค์กรก็สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานให้ดีขึ้น เพื่อรักษาความผูกใจมั่นในงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานต่อไป

4. ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าความหวังเป็นตัวแปรที่อธิบายทุนทางจิตวิทยาได้มากที่สุด โดยอธิบายได้ร้อยละ 90.3 รองลงมาคือการมองโลกในแง่ดีอธิบายได้ร้อยละ 87.7 ลำดับถัดมาคือความสามารถในการฟื้นฟูพลังอธิบายได้ร้อยละ 83.9 และสุดท้ายคือการรับรู้ความสามารถของตนในงานอธิบายได้ร้อยละ 80.3 ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาว่าองค์กรควรพัฒนาองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านไปพร้อมๆกัน เพราะองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้สามารถอธิบายทุนทางจิตวิทยาได้ในระดับสูง แต่ทั้งนี้องค์การอาจเริ่มจากการพัฒนาพนักงานในด้านความหวังก่อนเพราะสามารถอธิบายทุนทางจิตวิทยาได้มากที่สุด แล้วจึงค่อยๆ พัฒนาด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความสามารถในการฟื้นฟูพลัง และด้านการรับรู้ความสามารถของตนในงาน ควบคู่กันไปเพื่อเป็นการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร

ผู้วิจัยเสนอแนวทางในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาตามลำดับตัวแปรที่อธิบายทุนทางจิตวิทยาได้มากที่สุดดังนี้

4.1) การพัฒนาความหวัง (hope)

องค์กรควรเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ว่าในอนาคตทั้งระยะสั้นและระยะยาวต้องการเห็นองค์กรมีความก้าวหน้าไปในทิศทางใด ซึ่งเป้าหมายนี้จะต้องเห็นพ้องต้องกันทุกฝ่าย แล้วจึงให้แต่ละหน่วยงานย่อยแต่ละฝ่ายกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานย่อยของตนที่สอดคล้องหรือสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ จากนั้นจึงกำหนดเป้าหมายงานในระดับบุคคลเพื่อพัฒนาความหวังให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยเป้าหมายนี้จะต้องมีความชัดเจน เฉพาะเจาะจง ทำทลายความสามารถของพนักงาน ซึ่งไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป โดยหัวหน้าและลูกน้องควรกำหนดเป้าหมายนี้ร่วมกัน ทั้งนี้ควรให้พนักงานมีอิสระในการคิดหาวิธีการต่างๆที่จะทำ ให้เป้าหมายสำเร็จ โดยเลือกวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมที่สุด และเตรียมวิธีการสำรองไว้ หากวิธีการเดิมใช้ไม่ได้ผล นอกจากนี้ควรมีเป้าหมายระยะสั้น และเป้าหมายระยะยาว และควรแบ่งเป้าหมายใหญ่ให้เป็นเป้าหมายย่อยๆ เพื่อให้พนักงานได้ทำงาน

ตามเป้าหมายย่อยนั้นไปที่ละขั้นตอน และจะรับรู้ว่าเป็นเป้าหมายนั้นไม่ได้ยากจนเกินไปและตนก็สามารถทำได้สำเร็จได้ การรับรู้เช่นนี้จะช่วยให้พนักงานพัฒนาความหวังให้เกิดขึ้นกับตนเองได้นอกจากนี้องค์การเองควรเชื่อมโยงเป้าหมายในการทำงานของพนักงานกับรางวัลหรือผลตอบแทน เช่น ถ้าทำตามเป้าหมายได้สำเร็จจะได้รับสิ่งใดเป็นผลตอบแทนบ้าง ซึ่งจะช่วยให้พนักงานพัฒนาทุนทางจิตวิทยาในด้านความหวังได้มากขึ้น แนวทางการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาในด้านความหวังนี้สอดคล้องกับ Luthans และ Youssef (2004), Luthans, Avey, Avolio, Norman และ Combs (2006), และ Luthans (2010)

4.2) การพัฒนาการมองโลกในแง่ดี (optimism)

องค์การอาจจัดหลักสูตรอบรมที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและจิตใจ (life coaching) ซึ่งฝึกให้พนักงานรู้จักยอมรับแง่มุมต่างๆของชีวิตและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในอดีต ฝึกให้มีการคิดในทางบวก เปิดใจรับสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับความคิดเดิมๆ และมองโลกแง่บวกโดยพิจารณาตามความเป็นจริง มีความยืดหยุ่นมองสิ่งต่างๆว่าสามารถแปรเปลี่ยนได้ ไม่มีอะไรที่คงที่แน่นอน องค์การอาจจัดโครงการฝึกอบรมเช่น การอบรมธรรมะปฏิบัติธรรมระยะสั้น สำหรับพนักงานที่นับถือศาสนาพุทธ โดยอาจเชิญวิทยากรที่ให้แนวคิดในการดำรงชีวิต พนักงานก็จะได้เรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวผ่านประสบการณ์ของวิทยากร นอกจากนี้องค์การอาจจัดให้มีกิจกรรมในตอนเช้า (morning talk) โดยให้พนักงานในฝ่าย หรือทีมงานแต่ละฝ่ายพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้พบในระหว่างการทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เช่น เมื่อพนักงานพบว่า มีเพื่อนร่วมงานด้วยกันต้องเผชิญกับอุปสรรคความยากลำบากต่างๆในการทำงาน ก็จะกลับมามองที่ตนว่าอุปสรรคที่ตนพบเจอนั้นน้อยกว่าหรืออาจพอๆกัน พนักงานคนนั้นก็อาจจะมึนมองทางบวกเกี่ยวกับการทำงานดีขึ้น รู้สึกว่าตนเองโชคดี นอกจากนี้องค์การควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์มุมมองใหม่ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อพนักงานในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ก็จะอาจจะช่วยให้พนักงานเกิดการพัฒนาการมองโลกในแง่ดีให้เกิดขึ้นกับตน เพราะว่าการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆทำให้พนักงานขยายมุมมองจากที่มองในกรอบเดิมๆ ก็เปลี่ยนเป็นการมองกรอบใหม่ที่กว้างขึ้น เช่น แต่เดิมพนักงานทำงานด้วยความเคยชินเคยทำงานนี้อย่างไรก็ทำงานอย่างนั้น แต่พอเมื่อ

ได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมก็พบว่างานที่อยู่ทำในปัจจุบันนี้สามารถทำให้สำเร็จได้ด้วยวิธีการใหม่ๆ และด้วยเวลารวดเร็วขึ้น พนักงานเมื่อรับรู้เช่นนี้ก็จะไม่ยึดติดแต่กรอบเดิมๆ และมุมมองบวกต่อการทำงานมากขึ้น เพราะมองว่าทุกสิ่งทุกอย่างแปรเปลี่ยนได้ ซึ่งแนวทางการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาในด้านการมองโลกในแง่ดีนี้สอดคล้องกับ Luthans และ Youssef (2004), Luthans และคณะ (2006), และ Luthans (2010)

4.3) การพัฒนาความสามารถในการฟื้นพลัง (resilience)

องค์การสามารถพัฒนาความสามารถในการฟื้นพลังให้กับพนักงานได้ด้วยการอบรมให้พนักงานฝึกทำสมาธิอยู่กับปัจจุบันขณะ รู้ว่าตอนนี้ตนกำลังทำอะไรอยู่ หากต้องเผชิญกับปัญหาที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งผิดพลาดไปแล้ว ก็เรียนรู้ที่จะไม่หมกมุ่นและมีมุมมองทางบวกต่อปัญหานั้น ซึ่งการที่พนักงานมีสติก็ทำให้สามารถพิจารณาได้ว่าสิ่งใดควรทำหรือสิ่งใดไม่ควรทำ เมื่อเผชิญกับปัญหาแล้วก็พยายามที่จะหาแนวทางแก้ไข โดยแนวทางการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาในด้านการฟื้นพลังนี้สอดคล้องกับ Luthans และ Youssef (2004), Luthans และคณะ (2006), และ Luthans (2010)

4.4) การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน (work self-efficacy)

องค์การสามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานของพนักงานได้โดยให้พนักงานได้ทดลองทำงานที่ทำทลายความสามารถของตนเองซึ่งไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ แล้วจึงส่งผลให้พนักงานเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานดีขึ้นและเป็นการส่งเสริมให้พนักงานต้องการที่จะทำงานที่ทำทลายความสามารถของตนเอง ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองเหล่านี้เกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลเคยประสบความสำเร็จกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาก่อน นอกจากนี้การสังเกตจากตัวแบบ เช่น เห็นเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานประเภทหนึ่งได้ ขณะที่ตัวพนักงานเองก็มีความสามารถใกล้เคียงกัน พนักงานก็จะประเมินตนเองว่าเราก็น่าจะสามารถทำงานนี้ให้สำเร็จได้ ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง นอกจากนี้การให้กำลังใจกับพนักงาน การให้การชมเชยเมื่อพนักงานทำงานสำเร็จก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาทุนทางจิตวิทยาด้านนี้ได้ นอกจากนี้องค์การอาจจัดกิจกรรมในลักษณะ Team building โดยมี

เกมส์ที่ทำทายความสามารถมาให้คนในทีมได้ร่วมกันคิดหาวิธีการแก้ไข โดยทุกคนในที่ที่ต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้ การจัดกิจกรรมเป็นทีมนอกจากจะทำให้พนักงานได้ลองเล่นเกมที่ทำทายความสามารถของตน และก็พบว่าตนสามารถทำได้สำเร็จแล้ว การเล่นเป็นทีมก็จะทำให้พนักงานได้สังเกตตัวแบบซึ่งอาจเป็นหัวหน้าทีมที่มีความสามารถใกล้เคียงกันว่าเขาสามารถนำทีมให้สำเร็จได้อย่างไร พนักงานก็จะเรียนรู้แล้วนำมาปรับใช้กับตนเองได้ ซึ่งช่วยให้พนักงานพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนในงานเพิ่มขึ้นได้ โดยแนวทางการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาในด้านการรับรู้ความสามารถของตนในงานนี้สอดคล้องกับ Bandura (1997), Luthans และ Youssef (2004), Luthans และคณะ (2006), และ Luthans (2010)

จากแนวทางการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาข้างต้น องค์การสามารถนำไปส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้ โดยจะต้องให้ความสำคัญทั้งระดับองค์การ ระดับกลุ่มในองค์การ ระดับบุคคล โดยทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือกับการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีทุนทางจิตวิทยา และส่งผลไปยังการมีความผูกใจมั่นในงาน และสุดท้ายช่วยให้องค์การมีความสามารถทางการแข่งขัน อยู่รอดและปรับตัวท่ามกลางสถานการณ์ต่างๆได้ นอกจากนี้ องค์การสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตวิทยาในการคัดกรองและประเมินพนักงานเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมที่เหมาะสม รวมทั้งสามารถนำกรอบแนวคิดในการวิจัยนี้มาพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ ในการเสริมสร้างศักยภาพทางจิตใจ (psychological intervention) สำหรับเตรียมตัวผู้ที่เข้าสู่วัยทำงานให้พร้อมรับมือกับความเครียดที่เกิดจากการมีข้อเรียกร้องในงานมากได้อีกด้วย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน โดยมีแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ชื่อเรียกกร้งในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่านทุนทางจิตวิทยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยไม่มีการแบ่งสัดส่วนชายและหญิง อายุระหว่าง 20-60 ปี มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งมีอายุระหว่าง 22 ถึง 60 ปี และมีอายุงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 570 คน โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 31.35 ($SD = 7.27$) ปี โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและชื่อเรียกกร้งในงานต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 2 แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ชื่อเรียกกร้งในงานที่ทำทนาย ชื่อเรียกกร้งในงานที่เป็นอุปสรรค และทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน

สมมติฐานที่ 3 แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ชื่อเรียกกร้งในงานที่ทำทนาย และชื่อเรียกกร้งในงานที่เป็นอุปสรรค มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความ-ผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

- 1) แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ
- 2) มาตรฐานแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ปรับปรุงจาก ผดารัช สีดา และคณะ (2556) ที่พัฒนาจากมาตรฐาน The Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work (QEEW) ของ Van Veldhoven และคณะ (2002) จำนวน 20 ข้อ มีความเที่ยงเท่ากับ .87
- 3) มาตรฐานข้อเรียกร้องในงาน ของ ผดารัช สีดา และคณะ (2556) ที่พัฒนาจากแนวคิดของ Cavanaugh และคณะ (2000) ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานข้อเรียกร้องในงานที่ทำท่าย จำนวน 8 ข้อ มีความเที่ยงเท่ากับ .88 และมาตรฐานข้อเรียกร้องงานที่เป็นอุปสรรคจำนวน 8 ข้อ มีความเที่ยงเท่ากับ .94
- 4) มาตรฐานทุนทางจิตวิทยา ที่พัฒนาจากแนวคิดของ Luthans, Youssef, และคณะ (2007) จำนวน 24 ข้อ มีความเที่ยงเท่ากับ .95
- 5) มาตรฐานความผูกใจมั่นในงาน ที่ปรับปรุงและพัฒนาจาก ผดารัช สีดา และคณะ (2556) ที่พัฒนาจากแนวคิดของ Schaufeli และ Bakker (2004b) จำนวน 15 ข้อ มีความเที่ยงเท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้ คือ ผู้วิจัยติดต่อในขั้นต้นกับกลุ่มองค์การเอกชนเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถาม โดยแจ้งรายละเอียดและวัตถุประสงค์การวิจัย เมื่อองค์การตอบรับ จึงจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังหน่วยงานต่างๆ จากนั้นจึงทำการกระจายแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยใช้วิธีการ 2 วิธีคือ (1) นำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้มอบให้กับผู้ประสานงานฝ่ายบุคคลของบริษัทนั้นๆเป็นผู้กระจาย และรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน (2) จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ www.surveycan.com จากนั้นจึงส่งผ่านทางอินเทอร์เน็ตให้กับผู้ประสานงานในองค์กรนั้นๆผู้กระจายแบบสอบถามทางอินเทอร์เน็ตให้กับพนักงาน โดยทั้งสองวิธีดังกล่าวผู้วิจัยขอให้พนักงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้วผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์

ข้อมูลในขั้นต่อไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 570 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นต้นผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลขาดหาย ข้อมูลสุดโต่ง (outlier) และทำการแทนค่าด้วยวิธีการทางสถิติ ลำดับต่อมาผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) เพื่อคุณลักษณะการกระจายของข้อมูล ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น และสร้างตัวแปรสังเกตได้ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย โดยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ผลการวิจัยสรุปตามสมมติฐาน ดังนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงานต่อความผูกพันในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 60.111, df = 46, N = 570, p = 0.079, GFI = 0.984, RMSEA = 0.023$) โดยตัวแปรแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน, ข้อเรียกร้องในงานที่ทำ ท้าทาย, ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค และทุนทางจิตวิทยาสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในงานได้ร้อยละ 46.1
2. แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน, ข้อเรียกร้องในงานที่ทำ ท้าทาย, ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค และทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทุนทางจิตวิทยามีขนาดอิทธิพลต่อความผูกพันในงานสูงสุด ($SC = 0.507, t = 10.672, p < .01$) รองลงมาคือข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค ($SC = -0.160, t = -4.216, p < .01$) ข้อเรียกร้องในงานที่ทำ ท้าทาย ($SC = 0.136, t = 2.641, p < .01$) และลำดับสุดท้ายคือแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ($SC = 0.125, t = 2.077, p < .05$)

3. แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน และข้อเรียกร้องในงานที่ทำทลายมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทุนทางจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงานสูงสุด ($SC = 0.223, t = 6.087, p < .01$) และรองลงมาคือข้อเรียกร้องในงานที่ทำทลาย ($SC = 0.115, t = 3.754, p < .01$) แต่ทั้งนี้ไม่พบอิทธิพลทางอ้อมระหว่างข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทุนทางจิตวิทยา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงานกับพนักงานขององค์กรเอกชนในประเทศไทย โดยอ้างอิงตามแนวคิดของ Schaufeli และ Bakker (2004a) โมเดลเชิงสาเหตุในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยปัจจัยสาเหตุ ได้แก่ แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน และข้อเรียกร้องในงาน แม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนโมเดลปัจจัยสาเหตุดังกล่าว เช่นเดียวกับการศึกษาในลักษณะเดียวกันกับต่างประเทศ เช่น การศึกษาของ Schaufeli และคณะ (2009) ในพนักงานชาวเนเธอร์แลนด์ และการศึกษาของ Korunka และคณะ (2009) ในพนักงานชาวฟินแลนด์ ซึ่งเป็นองค์กรในประเทศตะวันตก อย่างไรก็ตามการศึกษาคความผูกใจมั่นในงานตามบริบทขององค์กรที่อาจมีวัฒนธรรมเฉพาะเช่นในประเทศไทย อาจมีปัจจัยสาเหตุอื่นที่ส่งผลต่อกรอบมโนทัศน์ความผูกใจมั่นในงานด้วย ตัวอย่างเช่น ปัจจัยค่านิยมในการทำงานแบบตะวันออก (collective) แรงจูงใจในการทำงานจากบุคคลต้นแบบ (Idol) เป็นต้น ที่อาจส่งผลกระทบต่อกรอบมโนทัศน์และองค์ประกอบของความผูกใจมั่นในงานได้ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรจะได้มีการตรวจสอบและศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับกรอบมโนทัศน์ความผูกใจมั่นในงานในบริบทสังคมไทย โดยอาจจะพิจารณาการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกถึงความผูกใจมั่นในงานในมุมมองของพนักงาน หัวหน้างาน ลูกน้อง และนายจ้าง จากนั้นจึงพัฒนาเครื่องมือวัดความผูกใจมั่นในงานเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรมของไทยต่อไป

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน โดยมีแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ชื่อเรียกร่องในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่านทุนทางจิตวิทยา พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนโมเดลเชิงสาเหตุดังกล่าว อย่างไรก็ตามการศึกษานี้ไม่ได้ระบุตัวแปรผลลัพธ์ขององค์การที่เป็นผลจากความผูกใจมั่นในงานไว้ในโมเดลเชิงสาเหตุ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการศึกษาวิจัยด้านจิตวิทยาขององค์การที่ผ่านมาบ่งชี้ว่าความผูกใจมั่นในงานส่งผลลัพธ์ทางบวกต่อองค์การ เช่น การมีผลการปฏิบัติงานที่ดี การมีความพึงพอใจในงาน และการมีความผูกพันกับองค์การ (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Koyuncu, Burke, & Fiksenbaum, 2006; Schaufeli et al., 2006; Bakker & Demerouti, 2008; Macey & Schneider, 2008) ดังนั้นการศึกษารุ่นต่อไปควรจะได้มีระบุตัวแปรเพิ่มเติมโดยเน้นความเชื่อมโยงระหว่างความผูกใจมั่นในงานนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวกขององค์การในบริบทของพนักงานไทย เพื่อที่จะขยายขอบเขตความรู้ความเข้าใจในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกใจมั่นในงาน และนำไปสู่การจัดการพนักงานในองค์การให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพต่อไป

3. การศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงานในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยสาเหตุคือแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน และส่งผลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงานผ่านทุนทางจิตวิทยา โดยแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานในการศึกษานี้ประกอบด้วยด้านย่อย 4 ด้าน กล่าวคือ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน อีสุระในการทำงาน ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้า อย่างไรก็ตามการศึกษาวิจัยในต่างประเทศที่ผ่านมาปัจจัยด้านแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ยังมีองค์ประกอบย่อยด้านอื่น เช่น โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ในการทำงาน (Schaufeli & Bakker, 2004a; Bakker & Demerouti, 2007) ซึ่งไม่ได้ครอบคลุมในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าว

4. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าชื่อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรคมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน แต่ไม่พบอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงานผ่านทุนทางจิตวิทยา โดยชื่อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรคในการศึกษานี้เป็นประเมนในภาพรวมองค์ประกอบเดียว อย่างไรก็ตามผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจชื่อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรคเพิ่มเติม

พบว่าข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคสามารถแยกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 2 องค์ประกอบ กล่าวคือ (1) องค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยตัวบุคคล (ได้แก่ การเล่นพรรคเล่นพวกในองค์การ และความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน) และ (2) องค์ประกอบเกี่ยวกับระบบการบริหารงานขององค์การ (เช่น ความไม่พร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ การขาดความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการเติบโตถูกจำกัด) อาจเป็นไปได้ว่าองค์ประกอบย่อยดังกล่าวอาจมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงานโดยผ่านทวนทางจิตวิทยา ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการตรวจสอบในประเด็นที่ว่าปัจจัยข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคปัจจัยย่อยใดที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมและไม่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านทวนทางจิตวิทยา ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

5. การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงานกับพนักงาน

บริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เช่น บริษัทในกลุ่มปูนซีเมนต์แห่งหนึ่ง บริษัทพลังงานแห่งหนึ่ง และบริษัทกลุ่มค้าปลีกแห่งหนึ่ง โดยจะเห็นว่าการศึกษานี้มิได้ครอบคลุมความผูกใจมั่นในงานของพนักงานชาวไทยทั้งหมด โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานในองค์การของรัฐ หรือองค์การในกำกับของรัฐ รวมทั้งองค์การข้ามชาติ หรือร่วมทุนกับต่างชาติ เนื่องจากองค์การเหล่านี้อาจมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การเฉพาะที่อาจส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงานแตกต่างจากกลุ่มองค์การเอกชนที่ผู้วิจัยทำการศึกษาได้ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่าควรจะได้มีการขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มพนักงานในองค์การดังกล่าวเพิ่มเติม นอกจากนี้อาจมีการศึกษาพนักงานขององค์การตามจังหวัดต่างๆ ในประเทศไทยเพื่อตรวจสอบผลซ้ำ โดยอาจเริ่มศึกษาเลือกเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมจังหวัดระยอง, อุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, หรืออุตสาหกรรมจังหวัดสระบุรี เป็นต้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ชัยยุทธ กลีบบัว (2552). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน: การประยุกต์โมเดลความต้องการ-ทรัพยากรของงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไทยรัฐออนไลน์ (2554). ความเสียหายจากภัยธรรมชาติที่สุดจะป้องกัน (นิคมอุตสาหกรรม) ล่าสุด วันที่ 21/10/11. สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2555 จาก <http://www.thairath.co.th/page/naturalDisaster>
- ผดาร์ช สีดา, อัญญา ต้อยคำภีร์, และ เรวดี วัฒนทกโกศล (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน ข้อเรียกร้องในงาน กับความผูกพันในงานในพนักงาน. วารสารสมาคมส่งเสริมการวิจัย, 4(2), ไม่ระบุหน้า.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2554). อุทกภัยในประเทศไทย พ.ศ. 2554. สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2555 จาก http://th.wikipedia.org/wiki/อุทกภัยในประเทศไทย_พ.ศ._2554
- วีระศักดิ์ สงวนพรรค (2553). การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาการบริหาร จัตุการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ภาษาต่างประเทศ

- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employee help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Sciences*, 44, 48-70.
- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization*. Oxon, UK: Routledge.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13*, 209-223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual process at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*, 393-417.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management, 43*, 83-104.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology, 99*, 274-284.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2004). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management, 14*, 121-141.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress, 22*, 187-200.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology, 85*, 65-74.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*, 89-136.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive organizational capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 15*, 227-240.

- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*, 834-848.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology, 37*, 1-9.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.
- Fredrickson, B. L. (2003). Positive emotions and upward spirals in organizations. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2010). Passion for work: Work engagement versus workaholism. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement*. Northampton, MA: Edward Elgar.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences, 113*, 479-487.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495-513.
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analyzing a conceptual model. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.

- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Aaløe, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and Stress, 22*, 224-241.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- Hallberg, U., & Schaufeli, W. B. (2006). Same same but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Journal of Psychology, 11*, 119-127.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*, 268-279.
- 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*, 337-370.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*, 307-324.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 632-643.
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The job demands-resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 181-190.
- Kahn, W. A. (1990). The psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*, 693-726.

- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321-349.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2009). The effects of job and personal resources on hotel employees' work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 504-512.
- Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W. B., & Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout: Testing the robustness of the job demands-resources model. *The Journal of Positive Psychology*, 4, 243-255.
- Koyuncu, M. R., Burke, J., Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25, 299-310.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 75-92.
- Lin, L., Siu, O., Shi, K., & Bai, X. (2009). *Challenge and hindrance job demands, job resource, and their relationships with vigor and emotional exhaustion*. Paper presented at the International Conference on Management Science and Engineering.
- Llorens, S., Bakker, A. B., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2006). Testing the robustness of the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 13, 378-391.
- Llorens, S., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825-841.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. (2006). Psychological capital development: Toward a Micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 387-393.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management, 19*, 818-827.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 219-238.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics, 33*, 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1*, 3-30.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*, 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Masson, R. C., Royal, M. A., Agnew, T. G., & Fine, S. (2008). Leveraging employee engagement: The practical implications. *Industrial and Organizational Psychology, 1*, 56-59.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 70*, 149-171.

- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 17*, 389-391.
- Othman, N., & Nasurdin, A. N. (2011). Work engagement of Malaysian nurses: Exploring the impact of hope and resilience. *World Academy of Science, Engineering and Technology, 60*, 1702-1706.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92*, 438-454.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Pina e Cunha, M. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research, 65*, 429-437.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *The Academy of Management Journal, 53*, 617-635.
- Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can "good" stressors spark "bad" behavior? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology, 94*, 1438-1451.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly, 46*, 655-684.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*, 600-619.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1217-1227.

- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1-22.
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). Yes, I can. I feel good, and I just do it: On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 255-285.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B., (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 116-131.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). *Utrecht work engagement scale*. Unpublished manuscript, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006a). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57, 173-203.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sick absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006b). Dr. jekyll or Mr. hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.), *Work hours and work addiction*. Northampton, MA: Edward Elgar.
- Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*, 285-304.
- 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.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics, 26*, 62-74.
- Strom, K. & Rothman, I. (2003). A psychometric analysis of the utrecht work engagement scale in the south African police service. *South African Journal of Industrial Psychology, 29*, 62-70.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*, 735-759.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. In J. Houdmont, & S. Leka

- (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice, Vol. 1*. Chichester, England: Wiley-Blackwell.
- Van Veldhoven, M., De Jonge, J., Broersen, S., Kompier, M., & Meijman, T. F. (2002). Specific relations between psychosocial job conditions and job-related stress: A three-level analytic approach. *Work & Stress, 16*, 207-228.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management, 14*, 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009a). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 235-244.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009b). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*, 183-200.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
มาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน

ตารางที่ ก 1

ผลการทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
มาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานในขั้นทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้านการ
สนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (N=120)

| ข้อ ที่ | ทิศ ทาง | การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ | | | | | CITC | ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ CITC | ข้อที่ คัดเลือก (5 ข้อ) |
|---|------------|----------------------------------|------|----------------------|------|----------|------------|--|-------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n = 33) | | กลุ่มต่ำ (n = 33) | | t | | | |
| | | M | SD | M | SD | | ครั้งที่ 1 | | |
| 1 | + | 2.91 | 0.29 | 2.00 | 0.35 | 11.39*** | 0.46 | ✓ | ✓ |
| 2 | + | 2.97 | 0.17 | 2.18 | 0.39 | 10.56*** | 0.60 | ✓ | ✓ |
| 3 | - | 3.00 | 0.00 | 2.09 | 0.58 | 9.02*** | 0.46 | ✓ | - |
| 4 | - | 2.91 | 0.29 | 1.91 | 0.52 | 9.60*** | 0.58 | ✓ | ✓ |
| 5 | + | 2.94 | 0.24 | 1.77 | 0.57 | 10.91*** | 0.63 | ✓ | ✓ |
| 6 | - | 2.82 | 0.39 | 1.97 | 0.59 | 6.92*** | 0.38 | ✓ | - |
| 7 | + | 2.94 | 0.24 | 1.88 | 0.55 | 10.21*** | 0.56 | ✓ | ✓ |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้านการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | | | | | .79 |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (ทั้งฉบับ 20 ข้อ) | | | | | | | | | .87 |

หมายเหตุ: *** $p < .001$, ค่าวิกฤต $t(118) = .151$, $\alpha < .05$ ทางเดียว

ตารางที่ ก 2

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
มาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานในขั้นทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้านอิสระ
ในการทำงาน (N=120)

| ข้อ ที่ | ทิศ ทาง | การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ | | | | | CITC | ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ CITC | ข้อที่ คัดเลือก (5 ข้อ) |
|---|------------|----------------------------------|------|----------------------|------|----------|------------|--|-------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n = 33) | | กลุ่มต่ำ (n = 33) | | t | | | |
| | | M | SD | M | SD | | ครั้งที่ 1 | | |
| 1 | + | 2.72 | 0.46 | 1.56 | 0.56 | 9.01*** | 0.56 | ✓ | ✓ |
| 2 | + | 2.81 | 0.40 | 2.06 | 0.62 | 5.77*** | 0.39 | ✓ | - |
| 3 | + | 2.78 | 0.42 | 1.38 | 0.49 | 12.30*** | 0.65 | ✓ | ✓ |
| 4 | + | 2.47 | 0.62 | 1.34 | 0.55 | 7.70*** | 0.55 | ✓ | - |
| 5 | + | 2.72 | 0.46 | 1.19 | 0.78 | 9.58*** | 0.61 | ✓ | ✓ |
| 6 | + | 2.88 | 0.34 | 1.56 | 0.56 | 11.30*** | 0.63 | ✓ | ✓ |
| 7 | + | 2.69 | 0.46 | 1.66 | 0.60 | 7.72*** | 0.60 | ✓ | ✓ |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้านอิสระในการทำงาน | | | | | | | | | .80 |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (ทั้งฉบับ 20 ข้อ) | | | | | | | | | .87 |

หมายเหตุ: *** $p < .001$, ค่าวิกฤต $t(118) = .151$, $\alpha < .05$ ทางเดียว

ตารางที่ ก 3

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
มาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานในชั้นทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้านข้อมูล
ป้อนกลับในการทำงาน (N=120)

| ข้อ ที่ | ทิศ ทาง | การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ | | | | | CITC | ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ CITC | ข้อที่ คัดเลือก (5 ข้อ) |
|---|------------|----------------------------------|------|----------------------|------|----------|------------|--|-------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n = 37) | | กลุ่มต่ำ (n = 37) | | t | | | |
| | | M | SD | M | SD | | ครั้งที่ 1 | | |
| 1 | + | 2.89 | 0.31 | 1.81 | 0.57 | 10.11*** | 0.51 | ✓ | ✓ |
| 2 | + | 2.68 | 0.53 | 1.51 | 0.51 | 9.46*** | 0.55 | ✓ | ✓ |
| 3 | + | 2.86 | 0.35 | 1.97 | 0.60 | 7.83*** | 0.44 | ✓ | ✓ |
| 4 | + | 2.30 | 0.70 | 1.76 | 0.60 | 3.57*** | 0.29 | ✓ | ✓ |
| 5 | + | 2.22 | 0.58 | 1.41 | 0.55 | 6.15*** | 0.38 | ✓ | ✓ |
| 6 | + | 2.32 | 0.75 | 1.70 | 0.46 | 4.30*** | 0.28 | ✓ | - |
| 7 | + | 2.46 | 0.56 | 1.76 | 0.64 | 5.03*** | 0.22 | ✓ | - |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้านข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน | | | | | | | | | .69 |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (ทั้งฉบับ 20 ข้อ) | | | | | | | | | .87 |

หมายเหตุ: *** $p < .001$, ค่าวิกฤต $t(118) = .151$, $\alpha < .05$ ทางเดียว

ตารางที่ ก 4

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทบรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
 มาตรฐานแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานในชั้นทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้าน
 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (N=120)

| ข้อ ที่ | ทิศ ทาง | การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ | | | | t | CITC ครั้งที่ 1 | ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ CITC | ข้อที่ คัดเลือก (5 ข้อ) |
|---|------------|----------------------------------|------|----------------------|------|-----------|--------------------|--|-------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n = 39) | | กลุ่มต่ำ (n = 39) | | | | | |
| | | M | SD | M | SD | | | | |
| 1 | + | 2.97 | 0.16 | 1.90 | 0.50 | 12.755*** | .717 | ✓ | ✓ |
| 2 | + | 2.97 | 0.16 | 1.87 | 0.52 | 12.608*** | .660 | ✓ | ✓ |
| 3 | + | 3.00 | 0.00 | 1.95 | 0.46 | 14.401*** | .783 | ✓ | ✓ |
| 4 | + | 2.97 | 0.16 | 1.87 | 0.66 | 10.195*** | .686 | ✓ | ✓ |
| 5 | - | 2.97 | 0.16 | 2.21 | 0.80 | 5.883*** | .424 | ✓ | - |
| 6 | + | 2.67 | 0.48 | 1.33 | 0.70 | 9.818*** | .635 | ✓ | - |
| 7 | + | 2.64 | 0.54 | 1.31 | 0.73 | 9.177*** | .665 | ✓ | ✓ |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน | | | | | | | | | .87 |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรฐานแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (ทั้งฉบับ 20 ข้อ) | | | | | | | | | .87 |

หมายเหตุ: *** $p < .001$, ค่าวิกฤต $t(118) = .151$, $\alpha < .05$ ทางเดียว

ภาคผนวก ข
การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
มาตรวัดข้อเรียกร่องในงาน

ตารางที่ ข 1

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
 มาตรวัดข้อเรียกร่องในงานที่ทำภายในขั้นตอนทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ (N=120)

| ข้อ ที่ | ทิศ ทาง | การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ | | | | | CITC | ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ CITC | ข้อที่ คัดเลือก (8 ข้อ) |
|---|------------|----------------------------------|------|----------------------|------|----------|------------|--|-------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n = 32) | | กลุ่มต่ำ (n = 32) | | t | | | |
| | | M | SD | M | SD | | ครั้งที่ 1 | | |
| 1 | + | 4.56 | 0.50 | 3.34 | 0.60 | 8.79*** | 0.62 | ✓ | ✓ |
| 2 | + | 4.81 | 0.40 | 3.50 | 0.67 | 9.52*** | 0.64 | ✓ | ✓ |
| 3 | + | 4.06 | 0.84 | 2.72 | 0.63 | 7.22*** | 0.51 | ✓ | ✓ |
| 4 | + | 4.69 | 0.59 | 2.75 | 0.76 | 11.36*** | 0.70 | ✓ | ✓ |
| 5 | + | 4.59 | 0.56 | 3.09 | 0.73 | 9.19*** | 0.69 | ✓ | ✓ |
| 6 | + | 4.91 | 0.30 | 3.12 | 0.75 | 12.54*** | 0.74 | ✓ | ✓ |
| 7 | + | 4.25 | 0.98 | 2.69 | 0.74 | 7.19*** | 0.52 | ✓ | ✓ |
| 8 | + | 4.75 | 0.51 | 3.03 | 0.74 | 10.83*** | 0.72 | ✓ | ✓ |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดข้อเรียกร่องในงานที่ทำภายใน | | | | | | | | | .88 |

หมายเหตุ: *** $p < .001$, ค่าวิกฤต $t(118) = .151$, $\alpha < .05$ ทางเดียว

ตารางที่ ข 2

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
มาตรวัดข้อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรคในขั้นทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ (N=120)

| ข้อ ที่ | ทิศ ทาง | การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ | | | | | CITC | ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ CITC | ข้อที่ คัดเลือก (8 ข้อ) |
|---|------------|----------------------------------|------|----------------------|------|----------|------------|--|-------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n = 33) | | กลุ่มต่ำ (n = 33) | | t | | | |
| | | M | SD | M | SD | | ครั้งที่ 1 | | |
| 1 | + | 4.73 | 0.45 | 1.64 | 0.86 | 18.28*** | .774 | ✓ | ✓ |
| 2 | + | 4.76 | 0.50 | 1.82 | 0.88 | 16.64*** | .829 | ✓ | ✓ |
| 3 | + | 4.39 | 0.66 | 2.36 | 1.22 | 8.41*** | .722 | ✓ | ✓ |
| 4 | + | 4.58 | 0.50 | 1.94 | 1.09 | 12.64*** | .800 | ✓ | ✓ |
| 5 | + | 4.58 | 0.56 | 2.33 | 1.11 | 10.37*** | .758 | ✓ | ✓ |
| 6 | + | 4.79 | 0.55 | 2.67 | 1.19 | 9.31*** | .769 | ✓ | ✓ |
| 7 | + | 4.82 | 0.39 | 1.94 | 0.86 | 17.44*** | .828 | ✓ | ✓ |
| 8 | + | 4.70 | 0.47 | 1.82 | 0.81 | 17.72*** | .861 | ✓ | ✓ |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดข้อเรียกร่องในงานที่เป็นอุปสรรค | | | | | | | | | .94 |

หมายเหตุ: *** $p < .001$, ค่าวิกฤต $t(118) = .151$, $\alpha < .05$ ทางเดียว

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
มาตรวัดทุนทางจิตวิทยา

ตารางที่ ค 1

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
มาตรวัดทุนทางจิตวิทยาในชั้นสร้างสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้านการ
รับรู้ความสามารถของตนในงาน (N=120)

| ข้อ ที่ | ทิศ ทาง | การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ | | | | | CITC | ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ CITC | ข้อที่ คัดเลือก (6 ข้อ) |
|---|------------|----------------------------------|------|----------------------|------|----------|------------|--|-------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n = 32) | | กลุ่มต่ำ (n = 32) | | t | | | |
| | | M | SD | M | SD | | ครั้งที่ 1 | | |
| 1 | + | 4.09 | 0.47 | 2.84 | 0.51 | 10.19*** | 0.64 | ✓ | ✓ |
| 2 | + | 3.91 | 0.64 | 2.81 | 0.69 | 6.56*** | 0.58 | ✓ | - |
| 3 | + | 4.00 | 0.62 | 2.56 | 0.76 | 8.28*** | 0.63 | ✓ | - |
| 4 | + | 4.16 | 0.51 | 3.16 | 0.57 | 7.34*** | 0.61 | ✓ | - |
| 5 | + | 4.19 | 0.69 | 3.00 | 0.62 | 7.22*** | 0.60 | ✓ | ✓ |
| 6 | + | 4.31 | 0.54 | 3.09 | 0.69 | 7.90*** | 0.67 | ✓ | - |
| 7 | - | 4.38 | 0.91 | 3.72 | 0.68 | 3.27** | 0.22 | ✓ | - |
| 8 | + | 4.22 | 0.61 | 3.22 | 0.61 | 6.58*** | 0.51 | ✓ | - |
| 9 | + | 4.50 | 0.57 | 3.16 | 0.57 | 9.41*** | 0.66 | ✓ | ✓ |
| 10 | + | 4.66 | 0.48 | 3.63 | 0.61 | 7.51*** | 0.54 | ✓ | - |
| 11 | + | 4.53 | 0.51 | 3.13 | 0.55 | 10.60*** | 0.72 | ✓ | ✓ |
| 12 | + | 4.66 | 0.48 | 3.25 | 0.51 | 11.35*** | 0.72 | ✓ | ✓ |
| 13 | - | 3.97 | 1.15 | 2.81 | 0.78 | 4.71*** | 0.31 | ✓ | - |
| 14 | - | 4.66 | 0.55 | 3.16 | 0.63 | 10.20*** | 0.59 | ✓ | - |
| 15 | + | 4.13 | 0.55 | 3.06 | 0.50 | 8.03*** | 0.63 | ✓ | - |
| 16 | + | 4.59 | 0.50 | 3.47 | 0.67 | 7.61*** | 0.62 | ✓ | ✓ |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านการรับรู้ความสามารถของตนในงาน | | | | | | | | | .87 |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดทุนทางจิตวิทยา (ทั้งหมด 24 ข้อ) | | | | | | | | | .95 |

หมายเหตุ: ** $p < .01$, *** $p < .001$, ค่าวิกฤต $t(118) = .151$, $\alpha < .05$ ทางเดียว

ตารางที่ ค 2

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
 มาตรฐานวัดทุนทางจิตวิทยาในชั้นสร้างสรรค์และพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้าน
 ความหวัง (N=120)

| ข้อ ที่ | ทิศ ทาง | การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ | | | | | CITC | ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ CITC | ข้อที่ คัดเลือก (6 ข้อ) |
|---|------------|----------------------------------|------|----------------------|------|----------|------------|--|-------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n = 33) | | กลุ่มต่ำ (n = 33) | | t | | | |
| | | M | SD | M | SD | | ครั้งที่ 1 | | |
| 1 | + | 4.11 | 0.61 | 3.06 | 0.66 | 6.74*** | 0.47 | ✓ | - |
| 2 | + | 4.52 | 0.62 | 3.45 | 0.75 | 6.25*** | 0.57 | ✓ | ✓ |
| 3 | + | 4.42 | 0.71 | 3.52 | 0.76 | 5.04*** | 0.52 | ✓ | - |
| 4 | + | 3.82 | 0.73 | 2.88 | 0.60 | 5.73*** | 0.45 | ✓ | - |
| 5 | + | 4.24 | 0.61 | 2.91 | 0.46 | 10.00*** | 0.68 | ✓ | - |
| 6 | + | 4.06 | 0.61 | 2.97 | 0.68 | 6.84*** | 0.48 | ✓ | - |
| 7 | + | 4.39 | 0.56 | 3.21 | 0.55 | 8.72*** | 0.64 | ✓ | ✓ |
| 8 | + | 4.39 | 0.83 | 3.33 | 0.65 | 5.81*** | 0.51 | ✓ | ✓ |
| 9 | + | 4.18 | 0.58 | 3.12 | 0.55 | 7.63*** | 0.57 | ✓ | - |
| 10 | + | 4.55 | 0.51 | 3.30 | 0.64 | 8.78*** | 0.65 | ✓ | ✓ |
| 11 | - | 4.27 | 0.72 | 3.21 | 0.60 | 6.51*** | 0.42 | ✓ | - |
| 12 | + | 4.27 | 0.52 | 3.21 | 0.42 | 9.19*** | 0.65 | ✓ | - |
| 13 | + | 4.58 | 0.50 | 3.45 | 0.90 | 6.23*** | 0.60 | ✓ | ✓ |
| 14 | + | 4.76 | 0.44 | 3.70 | 0.73 | 7.18*** | 0.61 | ✓ | ✓ |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านความหวัง | | | | | | | | | .84 |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรฐานวัดทุนทางจิตวิทยา (ทั้งฉบับ 24 ข้อ) | | | | | | | | | .95 |

หมายเหตุ: *** $p < .001$, ค่าวิกฤต $t(118) = .151$, $\alpha < .05$ ทางเดียว

ตารางที่ ค 3

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
 มาตรฐานวัดทุนทางจิตวิทยาในชั้นสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้าน
 ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (N=120)

| ข้อ ที่ | ทิศ ทาง | การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ | | | | | CITC | ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ CITC | ข้อที่ คัดเลือก (6 ข้อ) |
|---|------------|----------------------------------|------|----------------------|------|----------|------------|--|-------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n = 32) | | กลุ่มต่ำ (n = 32) | | t | | | |
| | | M | SD | M | SD | | ครั้งที่ 1 | | |
| 1 | - | 4.38 | 0.66 | 3.34 | 0.75 | 5.22*** | 0.28 | ✓ | - |
| 2 | + | 4.38 | 0.49 | 3.28 | 0.63 | 7.71*** | 0.66 | ✓ | ✓ |
| 3 | + | 4.28 | 0.73 | 2.97 | 0.86 | 5.86*** | 0.51 | ✓ | - |
| 4 | + | 4.28 | 0.58 | 3.19 | 0.59 | 7.78*** | 0.62 | ✓ | ✓ |
| 5 | + | 4.47 | 0.51 | 3.47 | 0.62 | 6.58*** | 0.55 | ✓ | - |
| 6 | + | 4.38 | 0.55 | 3.22 | 0.79 | 7.46*** | 0.57 | ✓ | - |
| 7 | + | 4.22 | 0.55 | 3.22 | 0.55 | 7.05*** | 0.57 | ✓ | ✓ |
| 8 | - | 4.38 | 0.66 | 3.34 | 0.75 | 6.77*** | 0.43 | ✓ | - |
| 9 | + | 4.38 | 0.49 | 3.28 | 0.63 | 7.24*** | 0.53 | ✓ | ✓ |
| 10 | + | 4.34 | 0.48 | 3.22 | 0.61 | 8.20*** | 0.64 | ✓ | ✓ |
| 11 | + | 4.25 | 0.57 | 3.25 | 0.51 | 7.42*** | 0.58 | ✓ | ✓ |
| 12 | - | 4.22 | 0.71 | 2.91 | 0.73 | 7.27*** | 0.50 | ✓ | - |
| 13 | - | 3.50 | 1.05 | 2.75 | 0.62 | 3.48** | 0.26 | ✓ | - |
| 14 | - | 4.69 | 0.47 | 3.22 | 0.79 | 9.01*** | 0.56 | ✓ | - |
| 15 | - | 4.75 | 0.44 | 3.09 | 0.69 | 11.46*** | 0.65 | ✓ | - |
| 16 | - | 4.06 | 1.27 | 2.72 | 0.77 | 5.12*** | 0.32 | ✓ | - |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านความสามารถในการฟื้นฟูพลัง | | | | | | | | | .86 |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรฐานวัดทุนทางจิตวิทยา (ทั้งฉบับ 24 ข้อ) | | | | | | | | | .95 |

หมายเหตุ: ** $p < .01$, *** $p < .001$, ค่าวิกฤต $t(118) = .151$, $\alpha < .05$ ทางเดียว

ตารางที่ ค 4

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
 มาตรฐานวัดทุนทางจิตวิทยาในชั้นสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้านการมอง
 โลกในแง่ดี (N=120)

| ข้อ ที่ | ทิศ ทาง | การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ | | | | | CITC | ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ CITC | ข้อที่ คัดเลือก (6 ข้อ) |
|---|------------|----------------------------------|------|----------------------|------|---------|------------|--|-------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n = 31) | | กลุ่มต่ำ (n = 31) | | t | | | |
| | | M | SD | M | SD | | ครั้งที่ 1 | | |
| 1 | + | 3.87 | 0.72 | 3.16 | 0.73 | 3.85*** | 0.19 | ✓ | - |
| 2 | - | 3.94 | 0.68 | 2.97 | 0.80 | 5.15*** | 0.41 | ✓ | - |
| 3 | + | 3.94 | 0.77 | 3.13 | 0.56 | 4.70*** | 0.37 | ✓ | - |
| 4 | + | 4.23 | 0.50 | 3.13 | 0.76 | 6.70*** | 0.56 | ✓ | ✓ |
| 5 | - | 3.97 | 0.80 | 3.10 | 0.70 | 4.58*** | 0.41 | ✓ | - |
| 6 | + | 4.35 | 0.55 | 3.35 | 0.66 | 6.47*** | 0.46 | ✓ | - |
| 7 | + | 4.68 | 0.48 | 3.52 | 0.51 | 9.30*** | 0.58 | ✓ | ✓ |
| 8 | + | 4.68 | 0.54 | 3.52 | 0.63 | 7.82*** | 0.59 | ✓ | ✓ |
| 9 | + | 4.42 | 0.56 | 3.45 | 0.62 | 6.41*** | 0.56 | ✓ | ✓ |
| 10 | + | 4.06 | 0.63 | 3.29 | 0.78 | 4.29*** | 0.43 | ✓ | - |
| 11 | - | 4.52 | 0.63 | 3.23 | 0.76 | 7.29*** | 0.38 | ✓ | - |
| 12 | + | 4.45 | 0.57 | 3.26 | 0.77 | 6.93*** | 0.57 | ✓ | ✓ |
| 13 | - | 4.77 | 0.43 | 3.48 | 0.72 | 8.55*** | 0.54 | ✓ | ✓ |
| 14 | + | 4.23 | 0.67 | 3.26 | 0.77 | 5.27*** | 0.36 | ✓ | - |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านการมองโลกในแง่ดี | | | | | | | | | .80 |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรฐานวัดทุนทางจิตวิทยา (ทั้งฉบับ 24 ข้อ) | | | | | | | | | .95 |

หมายเหตุ: *** $p < .001$, ค่าวิกฤต $t(118) = .151$, $\alpha < .05$ ทางเดียว

ภาคผนวก ง
การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
มาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน

ตารางที่ ง 1

ผลการทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
 มาตรวัดความผูกใจมั่นในงานในชั้นพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้านการมีพลังใน
 การทำงาน (N=120)

| ข้อ ที่ | ทิศ ทาง | การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ | | | | | CITC ครั้งที่ 1 | ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ CITC | ข้อที่ คัดเลือก (6 ข้อ) |
|------------|------------|----------------------------------|------|----------------------|------|----------|--------------------|--|-------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n = 32) | | กลุ่มต่ำ (n = 32) | | t | | | |
| | | M | SD | M | SD | | | | |
| 1 | + | 5.47 | 0.57 | 2.59 | 0.76 | 17.21*** | 0.80 | ✓ | - |
| 2 | + | 5.25 | 0.62 | 2.78 | 0.75 | 17.86*** | 0.83 | ✓ | ✓ |
| 3 | + | 5.22 | 0.79 | 1.91 | 1.03 | 12.42*** | 0.79 | ✓ | - |
| 4 | + | 5.38 | 0.61 | 2.84 | 1.25 | 15.18*** | 0.81 | ✓ | - |
| 5 | - | 4.97 | 0.97 | 2.69 | 0.90 | 8.14*** | 0.62 | ✓ | - |
| 6 | - | 5.13 | 0.79 | 2.78 | 0.83 | 9.63*** | 0.62 | ✓ | - |
| 7 | + | 4.69 | 0.86 | 2.25 | 0.72 | 11.75*** | 0.73 | ✓ | - |
| 8 | + | 4.63 | 0.94 | 2.69 | 1.26 | 10.51*** | 0.72 | ✓ | - |
| 9 | + | 5.50 | 0.51 | 2.03 | 1.03 | 11.16*** | 0.70 | ✓ | - |
| 10 | + | 5.25 | 0.76 | 3.00 | 0.98 | 10.23*** | 0.73 | ✓ | ✓ |
| 11 | + | 5.25 | 0.62 | 3.75 | 0.95 | 13.29*** | 0.76 | ✓ | ✓ |
| 12 | - | 5.41 | 0.67 | 2.91 | 0.73 | 8.08*** | 0.49 | ✓ | - |
| 13 | + | 5.19 | 1.06 | 2.56 | 0.91 | 8.45*** | 0.70 | ✓ | - |
| 14 | + | 5.34 | 0.65 | 2.94 | 1.01 | 10.58*** | 0.63 | ✓ | - |
| 15 | + | 5.34 | 0.70 | 2.84 | 1.17 | 13.33*** | 0.76 | ✓ | ✓ |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
มาตรวัดความผูกใจมั่นในงานในชั้นพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้านการมีพลังใน
การทำงาน (N=120)

| ข้อ ที่ | ทิศ ทาง | การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ | | | | | CITC ครั้งที่ 1 | ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ CITC | ข้อที่ คัดเลือก (6 ข้อ) |
|--|------------|----------------------------------|------|----------------------|------|----------|--------------------|--|-------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n = 32) | | กลุ่มต่ำ (n = 32) | | t | | | |
| | | M | SD | M | SD | | | | |
| 16 | + | 5.28 | 0.58 | 2.75 | 0.92 | 14.35*** | 0.65 | ✓ | - |
| 17 | + | 4.91 | 0.82 | 3.06 | 0.95 | 11.48*** | 0.67 | ✓ | - |
| 18 | + | 4.91 | 1.06 | 3.03 | 0.90 | 8.72*** | 0.60 | ✓ | - |
| 19 | + | 5.25 | 0.67 | 2.47 | 0.88 | 11.20*** | 0.77 | ✓ | ✓ |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านการมีพลังในการทำงาน | | | | | | | | | .90 |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน (ทั้งฉบับ 15 ข้อ) | | | | | | | | | .96 |

หมายเหตุ: *** $p < .001$, ค่าวิกฤต $t(118) = .151$, $\alpha < .05$ ทางเดียว

ตารางที่ 2

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทบรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
มาตรวัดความผูกใจมั่นในงานในขั้นพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้านความรู้สึก
ทุ่มเทในการทำงาน (N=120)

| ข้อ ที่ | ทิศ ทาง | การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ | | | | | CITC | ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ CITC | ข้อที่ คัดเลือก (5 ข้อ) |
|--|------------|----------------------------------|------|----------------------|------|----------|------------|--|-------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n = 31) | | กลุ่มต่ำ (n = 31) | | t | | | |
| | | M | SD | M | SD | | ครั้งที่ 1 | | |
| 1 | + | 5.35 | 0.66 | 2.71 | 1.01 | 12.23*** | 0.75 | ✓ | - |
| 2 | + | 5.39 | 0.76 | 3.03 | 0.84 | 12.15*** | 0.76 | ✓ | - |
| 3 | + | 5.39 | 0.67 | 1.90 | 0.83 | 12.64*** | 0.78 | ✓ | ✓ |
| 4 | + | 5.35 | 0.61 | 2.94 | 0.93 | 12.51*** | 0.80 | ✓ | ✓ |
| 5 | + | 5.03 | 0.98 | 2.84 | 1.07 | 7.18*** | 0.64 | ✓ | - |
| 6 | + | 5.00 | 0.82 | 2.13 | 0.96 | 14.80*** | 0.80 | ✓ | - |
| 7 | + | 4.84 | 0.86 | 2.78 | 0.92 | 10.87*** | 0.76 | ✓ | - |
| 8 | + | 5.16 | 0.58 | 2.90 | 1.33 | 13.61*** | 0.84 | ✓ | - |
| 9 | + | 5.39 | 0.50 | 2.16 | 1.07 | 16.88*** | 0.86 | ✓ | ✓ |
| 10 | + | 5.03 | 0.75 | 4.10 | 1.37 | 9.98*** | 0.73 | ✓ | - |
| 11 | + | 5.39 | 0.76 | 2.48 | 1.06 | 11.37*** | 0.72 | ✓ | ✓ |
| 12 | - | 5.90 | 0.30 | 2.68 | 1.08 | 7.15*** | 0.39 | ✓ | - |
| 13 | + | 5.32 | 1.01 | 2.71 | 0.97 | 9.40*** | 0.69 | ✓ | ✓ |
| 14 | + | 5.16 | 0.82 | 2.42 | 0.96 | 11.12*** | 0.68 | ✓ | - |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน | | | | | | | | | .89 |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน (ทั้งฉบับ 15 ข้อ) | | | | | | | | | .96 |

หมายเหตุ: *** $p < .001$, ค่าวิกฤต $t(118) = .151$, $\alpha < .05$ ทางเดียว

ตารางที่ 3

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ
มาตรวัดความผูกใจมั่นในงานในชั้นพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้านความเป็น
อันหนึ่งอันเดียวกับงาน (N=120)

| ข้อ ที่ | ทิศ ทาง | การวิเคราะห์ข้อกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ | | | | | CITC ครั้งที่ 1 | ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ CITC | ข้อที่ คัดเลือก (5 ข้อ) |
|--|------------|----------------------------------|------|----------------------|------|----------|--------------------|--|-------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n = 32) | | กลุ่มต่ำ (n = 32) | | t | | | |
| | | M | SD | M | SD | | | | |
| 1 | + | 5.47 | 0.72 | 3.25 | 0.98 | 10.31*** | 0.66 | ✓ | - |
| 2 | + | 5.53 | 0.67 | 2.88 | 0.79 | 13.35*** | 0.73 | ✓ | - |
| 3 | + | 5.00 | 0.88 | 2.53 | 0.72 | 10.15*** | 0.65 | ✓ | - |
| 4 | + | 4.72 | 1.02 | 3.06 | 1.08 | 8.92*** | 0.65 | ✓ | - |
| 5 | - | 4.66 | 1.26 | 2.81 | 0.69 | 5.97*** | 0.41 | ✓ | - |
| 6 | - | 4.13 | 1.50 | 2.22 | 0.97 | 3.83*** | 0.33 | ✓ | - |
| 7 | + | 5.09 | 0.89 | 2.84 | 0.92 | 12.65*** | 0.74 | ✓ | ✓ |
| 8 | + | 5.25 | 0.84 | 2.81 | 0.64 | 10.80*** | 0.66 | ✓ | - |
| 9 | + | 5.56 | 0.56 | 2.72 | 1.02 | 11.64*** | 0.74 | ✓ | ✓ |
| 10 | + | 5.06 | 0.95 | 2.22 | 1.01 | 11.63*** | 0.68 | ✓ | - |
| 11 | + | 5.28 | 0.68 | 2.91 | 1.00 | 14.35*** | 0.78 | ✓ | ✓ |
| 12 | + | 4.47 | 1.44 | 2.34 | 0.75 | 7.33*** | 0.51 | ✓ | - |
| 13 | + | 4.50 | 1.32 | 3.41 | 1.13 | 8.05*** | 0.58 | ✓ | - |
| 14 | + | 4.84 | 0.99 | 3.09 | 0.78 | 9.21*** | 0.62 | ✓ | ✓ |
| 15 | - | 4.91 | 0.96 | 2.31 | 0.64 | 5.71*** | 0.44 | ✓ | - |
| 16 | + | 5.44 | 0.56 | 2.50 | 1.05 | 20.64*** | 0.80 | ✓ | ✓ |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน | | | | | | | | | .87 |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน (ทั้งฉบับ 15 ข้อ) | | | | | | | | | .96 |

หมายเหตุ: *** $p < .001$, ค่าวิกฤต $t(118) = .151$, $\alpha < .05$ ทางเดียว

ภาคผนวก จ
ตัวอย่างแบบสอบถาม



ชุดที่ _____
(สำหรับผู้วิจัย)

แบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ของนิสิตปริญญาโทบริหารศึกษาศาสาจิตวิทยา (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล **ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่** ได้รับจากแบบสอบถามนี้ เป็นความลับ และไม่มี การตัดสินว่าถูกหรือผิด โดยผู้วิจัยไม่มีการนำเสนอผลการวิจัยเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอเป็นภาพรวม และใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสำรวจความคิดเห็นในการทำงาน และแบบสำรวจเกี่ยวกับการทำงาน ขอให้ท่านสำรวจตนเองและประเมินว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับตัวท่าน ประสบการณ์หรือความรู้สึกของท่านมากน้อยเพียงใด **กรุณาตอบให้ครบทุกข้อและเลือกคำตอบที่เป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด** เนื่องจากคำตอบที่ครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริงของท่านนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

นางสาวสิริพร ทรัพย์ะประภา
นิสิตปริญญาโทบริหารศึกษาศาสาจิตวิทยา
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามชุดนี้เป็นไปเพื่อการศึกษาวิจัยของนิสิตระดับปริญญาโทบริหารศึกษาศาสาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเท่านั้น มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมที่สอดคล้องกับตัวท่าน และ/หรือเติมข้อมูลลงในช่องว่างที่กำหนด

1. เพศ : 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ : _____ ปี
3. สถานภาพ : 1) โสด 2) สมรส
 3) อื่นๆ (หย่า, หม้าย, แยกกันอยู่, อยู่ด้วยกันโดยไม่สมรส)
4. ระดับการศึกษาสูงสุด : 1) มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า
 2) มัธยมศึกษาปีที่ 6, ปวช. หรือเทียบเท่า 3) อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า
 4)ปริญญาตรี 5)ปริญญาโท 6)ปริญญาเอก
 7) อื่นๆ โปรดระบุ _____
5. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน : _____ ปี _____ เดือน
6. ตำแหน่งงาน : 1) พนักงานระดับปฏิบัติการ 2) ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน)
 3) ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ) 4) ผู้บริหารระดับสูง (กรรมการบริหาร)
 5) อื่นๆ โปรดระบุ _____
7. แผนก : 1) การผลิต 2) การตลาด 3) ลูกค้าสัมพันธ์
 4) การบัญชี 5) การเงิน 6) ทรัพยากรบุคคล
 7) กฎหมาย 8) ธุรกิจ-จัดซื้อ 9) วิจัยและพัฒนา
 10) ตรวจสอบภายในองค์กร 11) อื่นๆ โปรดระบุ _____
8. องค์กรปัจจุบันอยู่ในอุตสาหกรรม : 1) การเงิน/การธนาคาร 2) สินค้าอุปโภค-บริโภค
 3) อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง 4) การโรงแรมและการท่องเที่ยว 5) ยานยนต์
 6) ขนส่งและโลจิสติกส์ 7) เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร 8) ค่าปลีก/ห้างสรรพสินค้า
 9) ยาและเวชภัณฑ์ 10) ปีโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ 11) สื่อและสิ่งพิมพ์
 12) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) 13) ให้คำปรึกษา (Consulting Firm)
 14) ตรวจสอบบัญชี/ ภาษี/ กฎหมาย/ อื่นๆ (Audit Firm) 15) อื่นๆ โปรดระบุ _____

ตอนที่ 2 แบบสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 หัวข้อย่อย

2.1 แบบสำรวจแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องาน (20 ข้อ)

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน
กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดก่อนทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่
ตรงกับตัวท่าน หรือประสบการณ์ของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 0 หมายถึง **ไม่เคยเกิดขึ้นเลย**
- 1 หมายถึง เกิดขึ้นบ้าง **นานๆครั้ง**
- 2 หมายถึง เกิดขึ้น **บ่อยครั้ง**
- 3 หมายถึง เกิดขึ้น **เป็นประจำ**

| ข้อความ | ไม่เคย เลย 0 | นานๆครั้ง 1 | บ่อยครั้ง 2 | เป็น ประจำ 3 |
|---|--------------------|----------------|----------------|--------------------|
| 1. ฉันรู้สึกเป็นทีมเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2. เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรกับฉัน | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 4. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 5. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 6. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 7. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 8. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 9. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 10. | 0 | 1 | 2 | 3 |

| ข้อความ | ไม่เคย เลย 0 | นานๆครั้ง 1 | บ่อยครั้ง 2 | เป็นประจำ 3 |
|----------|--------------------|----------------|----------------|----------------|
| 11. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 12. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 13. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 14. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 15. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 16. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 17. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 18. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 19. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 20. | 0 | 1 | 2 | 3 |

2.2 แบบสำรวจข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย (8 ข้อ)

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำทนายแสดงถึง โอกาสในการทำงาน หรือประสบการณ์ที่ส่งเสริมหรือช่วยให้ท่านได้พัฒนาความสามารถ เพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ ขอให้ท่านประเมินข้อความแต่ละข้อว่าเป็นสิ่งที่ช่วยให้ท่านได้พัฒนาความสามารถของตนเองหรือไม่ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ท่าน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กับข้อความนั้น
- 2 หมายถึง ท่าน ไม่เห็นด้วย กับข้อความนั้น
- 3 หมายถึง ท่าน เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอกๆกัน กับข้อความนั้น
- 4 หมายถึง ท่าน เห็นด้วย กับข้อความนั้น
- 5 หมายถึง ท่าน เห็นด้วยอย่างยิ่ง กับข้อความนั้น

| ข้อความ | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 | ไม่เห็นด้วย 2 | เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอกๆกัน 3 | เห็นด้วย 4 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 |
|---------------------------------|---------------------------|------------------|------------------------------------|---------------|------------------------|
| 1. การได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้น | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. ความหลากหลายของงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

2.3 แบบสำรวจข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค (8 ข้อ)

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอุปสรรคแสดงถึง **อุปสรรคหรือตัวขัดขวาง** การทำงานให้ประสบความสำเร็จ **ขอให้ท่านประเมินแต่ละข้อความว่าเป็นสิ่งที่ขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท่านหรือไม่** แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ท่าน **ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง** กับข้อความนั้น
- 2 หมายถึง ท่าน **ไม่เห็นด้วย** กับข้อความนั้น
- 3 หมายถึง ท่าน **เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน** กับข้อความนั้น
- 4 หมายถึง ท่าน **เห็นด้วย** กับข้อความนั้น
- 5 หมายถึง ท่าน **เห็นด้วยอย่างยิ่ง** กับข้อความนั้น

| ข้อความ | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 | ไม่เห็นด้วย 2 | เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน 3 | เห็นด้วย 4 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 |
|---------------------------------|---------------------------|------------------|-----------------------------------|---------------|------------------------|
| 1. การเล่นพรรคเล่นพวกในองค์กร | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. ความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ตอนที่ 3 แบบสำรวจทุนทางจิตวิทยา (24 ข้อ)

คำชี้แจง กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดก่อนทำเครื่องหมาย ✓ ลง

ในช่องว่างที่ ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดทำให้ครบทุกข้อ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ท่าน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กับข้อความนั้น
- 2 หมายถึง ท่าน ไม่เห็นด้วย กับข้อความนั้น
- 3 หมายถึง ท่าน เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน กับข้อความนั้น
- 4 หมายถึง ท่าน เห็นด้วย กับข้อความนั้น
- 5 หมายถึง ท่าน เห็นด้วยอย่างยิ่ง กับข้อความนั้น

| ข้อความ | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 | ไม่เห็นด้วย 2 | เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน 3 | เห็นด้วย 4 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 |
|--|---------------------------|------------------|-------------------------------------|---------------|------------------------|
| 1. ฉันรู้สึกมั่นใจ หากฉันต้องวิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาในระยะยาว | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. ฉันรู้สึกมั่นใจ ในการติดต่อกับบุคคลภายนอกองค์การของฉันเพื่อหาหรือวิเคราะห์ปัญหา | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ข้อความ | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 1 | ไม่เห็น ด้วย 2 | เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน 3 | เห็น ด้วย 4 | เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5 |
|----------|-----------------------------------|----------------------|---|-------------------|----------------------------|
| 9. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ตอนที่ 4 แบบสำรวจความผูกใจมั่นในงาน (15 ข้อ)

คำชี้แจง กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดก่อนทำเครื่องหมาย ✓ ลง

ในช่องว่างที่ **ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด** และโปรดทำให้ครบทุกข้อ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

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

| ข้อความ | ไม่เคยเลย | นานๆครั้ง (2-3 ครั้งในรอบ 1 ปีหรือน้อยกว่า) | บางครั้ง (1 ครั้งต่อเดือนหรือน้อยกว่า) | ค่อนข้างบ่อย (2-3 ครั้งต่อเดือน) | บ่อย (1ครั้งต่อสัปดาห์) | บ่อยมาก (2-3 ครั้งต่อสัปดาห์) | เป็นประจำ (ทุกวัน) |
|--|-----------|---|--|----------------------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------------|
| 1. ขณะที่ฉันทำงานฉันรู้สึกเปี่ยมไปด้วยพลัง | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. ฉันสามารถอดทนทำงานนั้นให้สำเร็จได้แม้จะต้องใช้เวลาที่ต่อเนื่องและยาวนาน | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| ข้อความ | ไม่เคยเลย | นานๆ ครั้ง (2-3 ครั้ง ในรอบ 1 ปีหรือน้อยกว่า) | บางครั้ง (1 ครั้งต่อเดือนหรือน้อยกว่า) | ค่อนข้างบ่อย (2-3 ครั้งต่อเดือน) | บ่อย (1 ครั้งต่อสัปดาห์) | บ่อยมาก (2-3 ครั้งต่อสัปดาห์) | เป็นประจำ (ทุกวัน) |
|----------|-----------|---|--|----------------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------|
| 4. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

** หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแบบสอบถามนี้

โปรดติดต่อ สิริพร ทรัพย์ะประภา email: siriporn.sap@gmail.com

ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงานของ
พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
โดยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

DATE: 3/20/2013

TIME: 2:23

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-

2005

Use of this program is subject to the terms specified in
the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file

C:\Users\Aki\Desktop\Engage\Engage.LPJ:

TI Work Engagement Model
DA NI=13 NO=0 MA=CM
RA FI='C:\Users\Aki\Desktop\Engage\Engage.psf'
MO NX=6 NY=7 NK=3 NE=2 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY
LE
Psycap WorkEn
LK
Hdemand Cdemand JobRe
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1)
FR LY(5,2) LY(6,2) LY(7,2)
FI TD(1,1)
VA .026 TD(1,1)
VA .974 LX(1,1)
FI TD(2,2)
VA .045 TD(2,2)
VA .955 LX(2,2)
FR LX(3,3) LX(4,3) LX(5,3) LX(6,3)
FR BE(2,1)
FR GA(1,1) GA(1,2) GA(1,3) GA(2,1) GA(2,2) GA(2,3)
FR TE(5,4) TH(5,1) TE(6,5) TH(4,1) TE(7,2) TE(5,1) TE(4,1) TH(4,6)
TD(6,5)

```

FR TD(4,3) TE(6,2) TE(3,2) TE(5,3) TH(2,1) TD(3,2) TH(4,2) TH(1,5)
TH(1,3)
FR TH(5,6) TH(4,5) TE(4,2)
FI TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(4,4) TE(5,5) TE(6,6) TE(7,7)
VA 0.097 TE(1,1)
VA 0.064 TE(2,2)
VA 0.025 TE(3,3)
VA 0.078 TE(4,4)
VA 0.196 TE(5,5)
VA 0.184 TE(6,6)
VA 0.277 TE(7,7)
FI TD(3,3) TD(4,4) TD(5,5)
VA 0.097 TD(3,3)
VA 0.159 TD(4,4)
VA 0.176 TD(5,5)
PD
OU SS SC SE TV RS EF MI ND=3

```

TI Work Engagement Model

```

Number of Input Variables 13
Number of Y - Variables 7
Number of X - Variables 6
Number of ETA - Variables 2
Number of KSI - Variables 3
Number of Observations 570

```

TI Work Engagement Model

Covariance Matrix

| | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| MeanDE | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | --- |
| ----- | | | | | | |
| MeanSE | 0.279 | | | | | |
| MeanOP | 0.196 | 0.275 | | | | |
| MeanHO | 0.203 | 0.197 | 0.257 | | | |
| MeanRE | 0.219 | 0.204 | 0.209 | 0.266 | | |
| MeanVI | 0.315 | 0.279 | 0.306 | 0.320 | 1.021 | |
| MeanDE | 0.305 | 0.277 | 0.342 | 0.300 | 0.951 | |
| 1.491 | | | | | | |
| MeanAB | 0.277 | 0.228 | 0.298 | 0.273 | 0.883 | |
| 1.117 | | | | | | |
| MeanHD | 0.058 | 0.040 | 0.022 | 0.043 | -0.014 | |
| -0.116 | | | | | | |
| MeanCD | 0.170 | 0.150 | 0.166 | 0.148 | 0.278 | |
| 0.346 | | | | | | |
| MeanCO | 0.074 | 0.079 | 0.090 | 0.070 | 0.125 | |
| 0.186 | | | | | | |
| MeanAU | 0.130 | 0.093 | 0.122 | 0.112 | 0.227 | |
| 0.321 | | | | | | |
| MeanFE | 0.083 | 0.087 | 0.111 | 0.090 | 0.156 | |
| 0.260 | | | | | | |
| MeanSU | 0.098 | 0.100 | 0.126 | 0.103 | 0.195 | |
| 0.306 | | | | | | |

Covariance Matrix

| | MeanAB | MeanHD | MeanCD | MeanCO | MeanAU | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| MeanFE | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | -- |
| ----- | | | | | | |
| MeanAB | 1.223 | | | | | |
| MeanHD | -0.095 | 1.232 | | | | |
| MeanCD | 0.280 | 0.140 | 0.469 | | | |
| MeanCO | 0.143 | -0.032 | 0.106 | 0.223 | | |
| MeanAU | 0.237 | 0.010 | 0.173 | 0.103 | 0.314 | |
| MeanFE | 0.204 | -0.015 | 0.140 | 0.141 | 0.136 | |
| 0.313 | | | | | | |
| MeanSU | 0.236 | -0.050 | 0.179 | 0.168 | 0.168 | |
| 0.234 | | | | | | |

Covariance Matrix

| | MeanSU |
|--------|--------|
| ----- | |
| MeanSU | 0.443 |

TI Work Engagement Model

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

| | Psycap | WorkEn |
|--------|--------|--------|
| ----- | | ----- |
| MeanSE | 0 | 0 |
| MeanOP | 1 | 0 |
| MeanHO | 2 | 0 |
| MeanRE | 3 | 0 |
| MeanVI | 0 | 0 |
| MeanDE | 0 | 4 |
| MeanAB | 0 | 5 |

LAMBDA-X

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--------|---------|---------|-------|
| ----- | | ----- | ----- |
| MeanHD | 0 | 0 | 0 |
| MeanCD | 0 | 0 | 0 |
| MeanCO | 0 | 0 | 6 |
| MeanAU | 0 | 0 | 7 |
| MeanFE | 0 | 0 | 8 |
| MeanSU | 0 | 0 | 9 |

BETA

| | Psycap | WorkEn |
|--------|--------|--------|
| ----- | | ----- |
| Psycap | 0 | 0 |
| WorkEn | 10 | 0 |

GAMMA

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--------|---------|---------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| Psycap | 11 | 12 | 13 |
| WorkEn | 14 | 15 | 16 |

PHI

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|---------|---------|---------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| Hdemand | 17 | | |
| Cdemand | 18 | 19 | |
| JobRe | 20 | 21 | 0 |

PSI

| | Psycap | WorkEn |
|--|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| | 22 | 23 |

THETA-EPS

| | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | --- |
| MeanDE | | | | | | |
| ----- | | | | | | |
| MeanSE | 0 | | | | | |
| MeanOP | 0 | 0 | | | | |
| MeanHO | 0 | 24 | 0 | | | |
| MeanRE | 25 | 26 | 0 | 0 | | |
| MeanVI | 27 | 0 | 28 | 29 | 0 | |
| MeanDE | 0 | 30 | 0 | 0 | 31 | |
| 0 | | | | | | |
| MeanAB | 0 | 32 | 0 | 0 | 0 | |
| 0 | | | | | | |

THETA-EPS

| | MeanAB |
|--------|--------|
| | ----- |
| MeanAB | 0 |

THETA-DELTA-EPS

| | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | --- |
| MeanDE | | | | | | |
| ----- | | | | | | |
| MeanHD | 0 | 0 | 33 | 0 | 34 | |
| 0 | | | | | | |
| MeanCD | 35 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 0 | | | | | | |
| MeanCO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 0 | | | | | | |
| MeanAU | 37 | 38 | 0 | 0 | 39 | |
| 40 | | | | | | |
| MeanFE | 42 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 43 | | | | | | |

0 MeanSU 0 0 0 0 0

THETA-DELTA-EPS

| | MeanAB |
|--------|--------|
| | ----- |
| MeanHD | 0 |
| MeanCD | 0 |
| MeanCO | 0 |
| MeanAU | 0 |
| MeanFE | 0 |
| MeanSU | 0 |

THETA-DELTA

| | MeanHD | MeanCD | MeanCO | MeanAU | MeanFE | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| MeanSU | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | --- |
| ----- | | | | | | |
| MeanHD | 0 | | | | | |
| MeanCD | 0 | 0 | | | | |
| MeanCO | 0 | 36 | 0 | | | |
| MeanAU | 0 | 0 | 41 | 0 | | |
| MeanFE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| MeanSU | 0 | 0 | 0 | 0 | 44 | |

45

TI Work Engagement Model

Number of Iterations = 47

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

| | Psycap | WorkEn |
|--------|----------------------------|--------|
| | ----- | ----- |
| MeanSE | 0.419 | - - |
| MeanOP | 0.461 (0.019) 24.917 | - - |
| MeanHO | 0.481 (0.017) 29.015 | - - |
| MeanRE | 0.431 (0.014) 30.361 | - - |
| MeanVI | - - | 0.906 |
| MeanDE | - - | 1.139 |

| | | | |
|--------|-----|---------|--|
| | | (0.035) | |
| | | 32.452 | |
| MeanAB | - - | 0.978 | |
| | | (0.031) | |
| | | 31.639 | |

LAMBDA-X

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--------|---------|---------|---------|
| | ----- | ----- | ----- |
| MeanHD | 0.974 | - - | - - |
| MeanCD | - - | 0.955 | - - |
| MeanCO | - - | - - | 0.354 |
| | | | (0.018) |
| | | | 19.606 |
| MeanAU | - - | - - | 0.390 |
| | | | (0.022) |
| | | | 17.746 |
| MeanFE | - - | - - | 0.368 |
| | | | (0.022) |
| | | | 16.662 |
| MeanSU | - - | - - | 0.449 |
| | | | (0.027) |
| | | | 16.807 |

BETA

| | Psycap | WorkEn |
|--------|---------|--------|
| | ----- | ----- |
| Psycap | - - | - - |
| WorkEn | 0.507 | - - |
| | (0.047) | |
| | 10.672 | |

GAMMA

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--------|---------|---------|---------|
| | ----- | ----- | ----- |
| Psycap | 0.053 | 0.333 | 0.440 |
| | (0.036) | (0.086) | (0.060) |
| | 1.477 | 3.882 | 7.339 |
| WorkEn | -0.142 | 0.200 | 0.125 |
| | (0.034) | (0.076) | (0.060) |
| | -4.216 | 2.641 | 2.077 |

Covariance Matrix of ETA and KSI

| | Psycap | WorkEn | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|---------|--------|--------|---------|---------|-------|
| Psycap | 1.000 | | | | |
| WorkEn | 0.635 | 1.000 | | | |
| Hdemand | 0.098 | -0.107 | 1.266 | | |
| Cdemand | 0.347 | 0.301 | 0.143 | 0.461 | |
| JobRe | 0.578 | 0.509 | -0.041 | 0.422 | 1.000 |

PHI

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|---------|-----------------------------|----------------------------|-------|
| Hdemand | 1.266 (0.077) 16.524 | | |
| Cdemand | 0.143 (0.034) 4.218 | 0.461 (0.030) 15.271 | |
| JobRe | -0.041 (0.052) -0.778 | 0.422 (0.032) 13.275 | 1.000 |

PSI

Note: This matrix is diagonal.

| Psycap | WorkEn |
|----------------------------|----------------------------|
| 0.625 (0.054) 11.543 | 0.539 (0.040) 13.339 |

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

| Psycap | WorkEn |
|--------|--------|
| 0.375 | 0.461 |

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

| Psycap | WorkEn |
|--------|--------|
| 0.375 | 0.301 |

Reduced Form

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Psycap | 0.053 (0.036) 1.477 | 0.333 (0.086) 3.882 | 0.440 (0.060) 7.339 |

| | | | |
|--------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| WorkEn | -0.115 (0.035) -3.294 | 0.369 (0.087) 4.262 | 0.348 (0.062) 5.642 |
|--------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|

THETA-EPS

| | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
|--------|----------------------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|----|
| MeanDE | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | -- |
| ----- | | | | | | |
| MeanSE | 0.097 | | | | | |
| MeanOP | - - | 0.064 | | | | |
| MeanHO | - - | -0.026 (0.004) -6.921 | 0.025 | | | |
| MeanRE | 0.034 (0.003) 11.982 | 0.005 (0.003) 1.342 | - - | 0.078 | | |
| MeanVI | 0.057 (0.008) 6.834 | - - | 0.027 (0.008) 3.458 | 0.067 (0.008) 8.572 | 0.196 | |
| MeanDE | - - | -0.056 (0.011) -5.060 | - - | - - | -0.076 (0.014) -5.447 | |
| 0.184 | | | | | | |
| MeanAB | - - | -0.067 (0.010) -6.582 | - - | - - | - - | |
| -- | | | | | | |

THETA-EPS

| | |
|--------|-------|
| MeanAB | ----- |
| MeanAB | 0.277 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| MeanDE | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | -- |
| ----- | | | | | | |
| 0.876 | 0.644 | 0.769 | 0.903 | 0.704 | 0.807 | |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| | MeanAB | | | | | |
|-----------------|---------|---------|---------|--------|---------|-----|
| | ----- | | | | | |
| | 0.775 | | | | | |
| THETA-DELTA-EPS | | | | | | |
| MeanDE | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | --- |
| MeanHD | -- | -- | -0.028 | -- | 0.062 | |
| -- | | | (0.013) | | (0.026) | |
| | | | -2.091 | | 2.376 | |
| MeanCD | 0.023 | -- | -- | -- | -- | |
| -- | (0.007) | | | | | |
| | 3.467 | | | | | |
| MeanCO | -- | -- | -- | -- | -- | |
| -- | | | | | | |
| MeanAU | 0.023 | -0.017 | -- | -- | 0.019 | |
| 0.049 | (0.005) | (0.006) | | | (0.011) | |
| (0.012) | 4.143 | -2.710 | | | 1.795 | |
| 3.967 | | | | | | |
| MeanFE | -0.003 | -- | -- | -- | -- | |
| 0.021 | (0.005) | | | | | |
| (0.011) | -0.555 | | | | | |
| 1.980 | | | | | | |
| MeanSU | -- | -- | -- | -- | -- | |
| -- | | | | | | |

| THETA-DELTA-EPS | |
|-----------------|--------|
| | MeanAB |
| | ----- |
| MeanHD | -- |
| MeanCD | -- |
| MeanCO | -- |
| MeanAU | -- |
| MeanFE | -- |

MeanSU - -

THETA-DELTA

| | MeanHD | MeanCD | MeanCO | MeanAU | MeanFE | |
|---------|--------|-----------------------------|-----------------------------|--------|---------|----|
| MeanSU | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | -- |
| ----- | | | | | | |
| MeanHD | 0.026 | | | | | |
| MeanCD | - - | 0.045 | | | | |
| MeanCO | - - | -0.031 (0.010) -3.108 | 0.097 | | | |
| MeanAU | - - | - - | -0.037 (0.008) -4.572 | 0.159 | | |
| MeanFE | - - | - - | - - | - - | 0.176 | |
| MeanSU | - - | - - | - - | - - | 0.067 | |
| 0.242 | | | | | (0.009) | |
| (0.017) | | | | | 7.125 | |
| 14.293 | | | | | | |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| | MeanHD | MeanCD | MeanCO | MeanAU | MeanFE | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| MeanSU | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | -- |
| ----- | | | | | | |
| 0.454 | 0.979 | 0.903 | 0.564 | 0.488 | 0.435 | |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 46
 Minimum Fit Function Chi-Square = 60.143 (P = 0.0787)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 60.111 (P = 0.0791)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 14.111
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 38.288)
 Minimum Fit Function Value = 0.106
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0248
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0673)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0232
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0382)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.999

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.264
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.239 ; 0.306)
 ECVI for Saturated Model = 0.320
 ECVI for Independence Model = 15.349

Chi-Square for Independence Model with 78 Degrees of Freedom =
 8707.427

Independence AIC = 8733.427
 Model AIC = 150.111
 Saturated AIC = 182.000
 Independence CAIC = 8802.920
 Model CAIC = 390.665
 Saturated CAIC = 668.453

Normed Fit Index (NFI) = 0.993
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.997
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.586
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.998
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.998
 Relative Fit Index (RFI) = 0.988

Critical N (CN) = 674.625

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0145
 Standardized RMR = 0.0292
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.984
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.968
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.497

TI Work Engagement Model

Fitted Covariance Matrix

| | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| MeanDE | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | --- |
| ----- | | | | | | |
| MeanSE | 0.273 | | | | | |
| MeanOP | 0.193 | 0.277 | | | | |
| MeanHO | 0.202 | 0.196 | 0.257 | | | |
| MeanRE | 0.215 | 0.203 | 0.208 | 0.264 | | |
| MeanVI | 0.299 | 0.265 | 0.304 | 0.315 | 1.017 | |
| MeanDE | 0.303 | 0.278 | 0.348 | 0.312 | 0.956 | |
| 1.482 | | | | | | |
| MeanAB | 0.260 | 0.219 | 0.299 | 0.268 | 0.886 | |
| 1.114 | | | | | | |
| MeanHD | 0.040 | 0.044 | 0.018 | 0.041 | -0.032 | |
| -0.119 | | | | | | |
| MeanCD | 0.162 | 0.153 | 0.160 | 0.143 | 0.260 | |
| 0.327 | | | | | | |
| MeanCO | 0.086 | 0.095 | 0.099 | 0.088 | 0.163 | |
| 0.206 | | | | | | |
| MeanAU | 0.117 | 0.087 | 0.109 | 0.097 | 0.199 | |
| 0.275 | | | | | | |

| | | | | | |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| MeanFE | 0.087 | 0.098 | 0.103 | 0.092 | 0.170 |
| 0.235 | | | | | |
| MeanSU | 0.109 | 0.120 | 0.125 | 0.112 | 0.207 |
| 0.260 | | | | | |

Fitted Covariance Matrix

| | MeanAB | MeanHD | MeanCD | MeanCO | MeanAU |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| MeanFE | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| ----- | | | | | |
| MeanAB | 1.233 | | | | |
| MeanHD | -0.102 | 1.227 | | | |
| MeanCD | 0.281 | 0.133 | 0.466 | | |
| MeanCO | 0.176 | -0.014 | 0.112 | 0.223 | |
| MeanAU | 0.194 | -0.015 | 0.157 | 0.102 | 0.311 |
| MeanFE | 0.183 | -0.015 | 0.148 | 0.130 | 0.143 |
| 0.312 | | | | | |
| MeanSU | 0.223 | -0.018 | 0.181 | 0.159 | 0.175 |
| 0.232 | | | | | |

Fitted Covariance Matrix

| | MeanSU |
|--------|--------|
| MeanSU | ----- |
| | 0.444 |

Fitted Residuals

| | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| MeanDE | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| ----- | | | | | |
| MeanSE | 0.006 | | | | |
| MeanOP | 0.003 | -0.002 | | | |
| MeanHO | 0.002 | 0.001 | 0.001 | | |
| MeanRE | 0.005 | 0.001 | 0.001 | 0.003 | |
| MeanVI | 0.016 | 0.013 | 0.002 | 0.006 | 0.004 |
| MeanDE | 0.002 | 0.000 | -0.006 | -0.012 | -0.005 |
| 0.010 | | | | | |
| MeanAB | 0.017 | 0.009 | -0.001 | 0.005 | -0.003 |
| 0.003 | | | | | |
| MeanHD | 0.018 | -0.004 | 0.004 | 0.002 | 0.019 |
| 0.003 | | | | | |
| MeanCD | 0.008 | -0.003 | 0.007 | 0.005 | 0.017 |
| 0.018 | | | | | |
| MeanCO | -0.012 | -0.015 | -0.008 | -0.019 | -0.038 |
| -0.020 | | | | | |
| MeanAU | 0.013 | 0.006 | 0.014 | 0.015 | 0.028 |
| 0.046 | | | | | |
| MeanFE | -0.003 | -0.011 | 0.008 | -0.001 | -0.014 |
| 0.025 | | | | | |
| MeanSU | -0.011 | -0.020 | 0.001 | -0.009 | -0.012 |
| 0.045 | | | | | |

Fitted Residuals

| | MeanAB | MeanHD | MeanCD | MeanCO | MeanAU | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| MeanFE | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | -- |
| ----- | | | | | | |
| MeanAB | -0.011 | | | | | |
| MeanHD | 0.007 | 0.004 | | | | |
| MeanCD | -0.001 | 0.007 | 0.004 | | | |
| MeanCO | -0.033 | -0.018 | -0.006 | 0.000 | | |
| MeanAU | 0.043 | 0.025 | 0.016 | 0.002 | 0.004 | |
| MeanFE | 0.020 | -0.001 | -0.008 | 0.010 | -0.008 | |
| 0.002 | | | | | | |
| MeanSU | 0.012 | -0.033 | -0.002 | 0.008 | -0.007 | |
| 0.002 | | | | | | |

Fitted Residuals

| | MeanSU |
|--------|--------|
| MeanSU | ----- |
| | 0.000 |

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.038
Median Fitted Residual = 0.002
Largest Fitted Residual = 0.046

Stemleaf Plot

```

- 3|833
- 2|00
- 1|9854222111
- 0|988876654333221111000
0|111112222223333444445556667778889
1|00233456677889
2|0558
3|
4|356

```

Standardized Residuals

| | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| MeanDE | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | -- |
| ----- | | | | | | |
| MeanSE | 0.997 | | | | | |
| MeanOP | 0.798 | -0.595 | | | | |
| MeanHO | 0.649 | 0.354 | 0.701 | | | |
| MeanRE | 1.474 | 0.364 | 0.768 | 0.582 | | |
| MeanVI | 1.985 | 1.305 | 0.589 | 0.815 | 0.375 | |
| MeanDE | 0.142 | -0.039 | -0.813 | -1.003 | -0.480 | |
| 0.833 | | | | | | |
| MeanAB | 1.257 | 0.997 | -0.158 | 0.403 | -0.238 | |
| 0.228 | | | | | | |
| MeanHD | 1.432 | -0.438 | 0.991 | 0.176 | 1.674 | |
| 0.182 | | | | | | |
| MeanCD | 1.766 | -0.396 | 1.657 | 0.734 | 1.515 | |
| 1.642 | | | | | | |

| | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| MeanCO | -1.855 | -2.532 | -1.715 | -3.062 | -3.428 |
| -1.617 | | | | | |
| MeanAU | 2.036 | 1.044 | 2.164 | 1.956 | 2.481 |
| 3.561 | | | | | |
| MeanFE | -0.456 | -1.415 | 1.273 | -0.182 | -0.910 |
| 1.828 | | | | | |
| MeanSU | -1.162 | -2.224 | 0.125 | -0.991 | -0.704 |
| 2.312 | | | | | |

Standardized Residuals

| | MeanAB | MeanHD | MeanCD | MeanCO | MeanAU |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| MeanFE | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| ----- | | | | | |
| MeanAB | -0.631 | | | | |
| MeanHD | 0.343 | 1.487 | | | |
| MeanCD | -0.080 | 1.167 | 2.073 | | |
| MeanCO | -2.601 | -1.452 | -1.956 | 0.060 | |
| MeanAU | 2.666 | 1.520 | 2.372 | 0.653 | 0.522 |
| MeanFE | 1.203 | -0.031 | -1.099 | 2.229 | -1.251 |
| 0.216 | | | | | |
| MeanSU | 0.621 | -1.567 | -0.279 | 1.667 | -1.001 |
| 0.688 | | | | | |

Standardized Residuals

| | MeanSU |
|--------|--------|
| MeanSU | ----- |
| | -0.032 |

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -3.428
 Median Standardized Residual = 0.375
 Largest Standardized Residual = 3.561

Stemleaf Plot

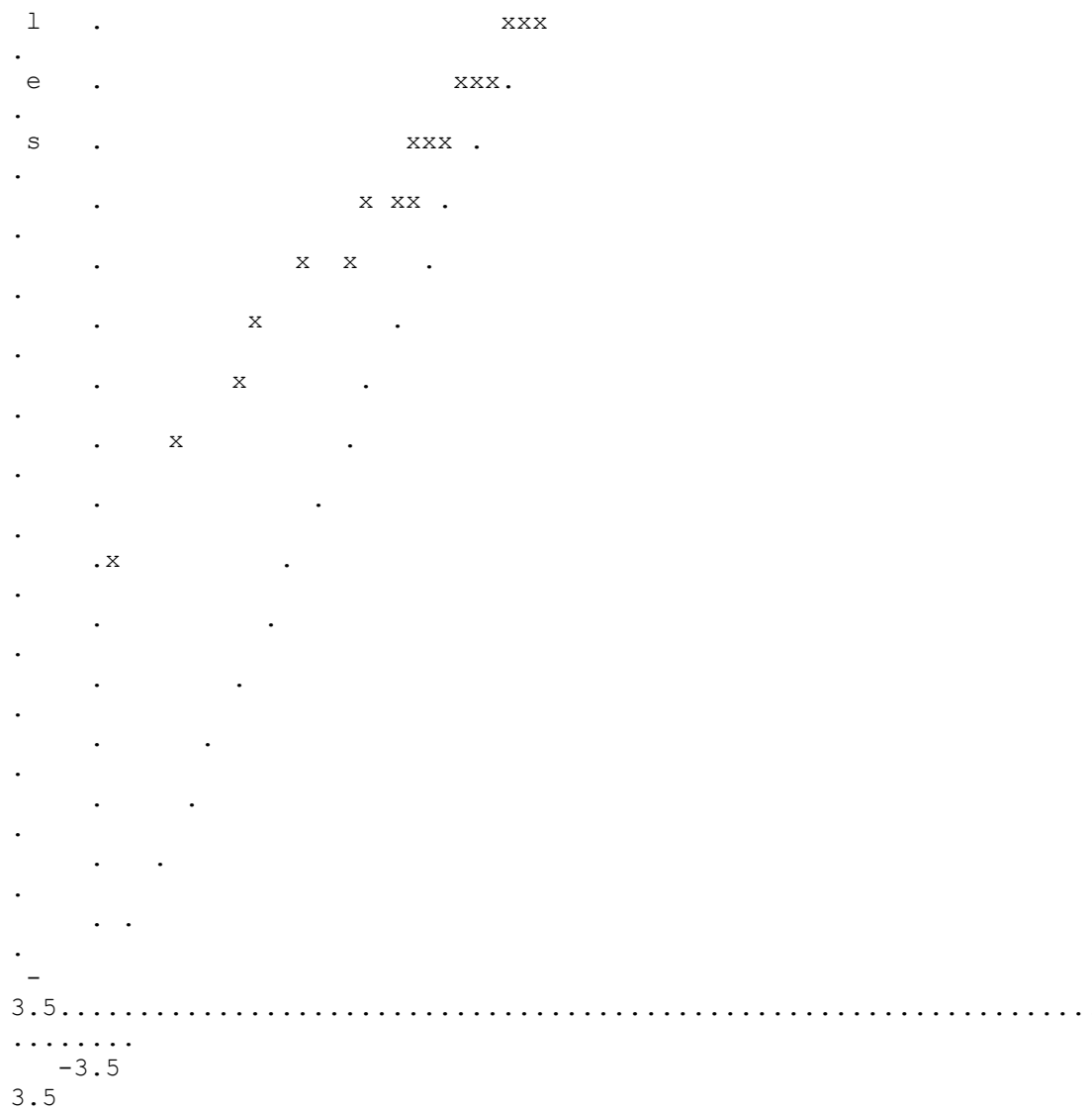
```

- 3|41
- 2|6520
- 1|976654321000
- 0|98766554432221000
  0|111222234444566667778888
  1|00002233345555677788
  2|0001223457
  3|6
    
```

Largest Negative Standardized Residuals
 Residual for MeanCO and MeanRE -3.062
 Residual for MeanCO and MeanVI -3.428
 Residual for MeanCO and MeanAB -2.601
 Largest Positive Standardized Residuals
 Residual for MeanAU and MeanDE 3.561
 Residual for MeanAU and MeanAB 2.666

TI Work Engagement Model

Qplot of Standardized Residuals



TI Work Engagement Model

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

| | Psycap | WorkEn |
|--------|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| MeanSE | - - | 0.472 |
| MeanOP | - - | 1.322 |
| MeanHO | - - | 0.378 |
| MeanRE | - - | 0.624 |
| MeanVI | 1.043 | - - |
| MeanDE | 1.771 | - - |
| MeanAB | 0.390 | - - |

Expected Change for LAMBDA-Y

| Psycap | WorkEn |
|--------|--------|
|--------|--------|

| | ----- | ----- |
|--------|--------|--------|
| MeanSE | - - | 0.012 |
| MeanOP | - - | 0.028 |
| MeanHO | - - | -0.011 |
| MeanRE | - - | -0.012 |
| MeanVI | 0.048 | - - |
| MeanDE | -0.054 | - - |
| MeanAB | 0.022 | - - |

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

| | Psycap | WorkEn |
|--------|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| MeanSE | - - | 0.012 |
| MeanOP | - - | 0.028 |
| MeanHO | - - | -0.011 |
| MeanRE | - - | -0.012 |
| MeanVI | 0.048 | - - |
| MeanDE | -0.054 | - - |
| MeanAB | 0.022 | - - |

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

| | Psycap | WorkEn |
|--------|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| MeanSE | - - | 0.023 |
| MeanOP | - - | 0.053 |
| MeanHO | - - | -0.021 |
| MeanRE | - - | -0.024 |
| MeanVI | 0.047 | - - |
| MeanDE | -0.044 | - - |
| MeanAB | 0.020 | - - |

Modification Indices for LAMBDA-X

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--------|---------|---------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| MeanHD | - - | - - | - - |
| MeanCD | - - | - - | - - |
| MeanCO | 0.655 | 6.566 | - - |
| MeanAU | 1.959 | 3.479 | - - |
| MeanFE | 0.901 | 0.606 | - - |
| MeanSU | 1.919 | 0.053 | - - |

Expected Change for LAMBDA-X

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--------|---------|---------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| MeanHD | - - | - - | - - |
| MeanCD | - - | - - | - - |
| MeanCO | -0.013 | -0.245 | - - |
| MeanAU | 0.026 | 0.093 | - - |
| MeanFE | 0.015 | -0.031 | - - |
| MeanSU | -0.025 | 0.011 | - - |

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--|---------|---------|-------|
|--|---------|---------|-------|

| | ----- | ----- | ----- |
|--------|--------|--------|-------|
| MeanHD | - - | - - | - - |
| MeanCD | - - | - - | - - |
| MeanCO | -0.014 | -0.166 | - - |
| MeanAU | 0.029 | 0.063 | - - |
| MeanFE | 0.017 | -0.021 | - - |
| MeanSU | -0.028 | 0.008 | - - |

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--------|---------|---------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| MeanHD | - - | - - | - - |
| MeanCD | - - | - - | - - |
| MeanCO | -0.030 | -0.352 | - - |
| MeanAU | 0.052 | 0.114 | - - |
| MeanFE | 0.030 | -0.038 | - - |
| MeanSU | -0.043 | 0.012 | - - |

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

| | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | --- |
| MeanDE | | | | | | |
| ----- | | | | | | |
| MeanSE | 0.000 | | | | | |
| MeanOP | 0.059 | 0.001 | | | | |
| MeanHO | 0.415 | - - | 0.000 | | | |
| MeanRE | - - | - - | 0.151 | 0.001 | | |
| MeanVI | - - | 2.716 | - - | - - | 0.001 | |
| MeanDE | 0.117 | - - | 0.001 | 1.832 | - - | |
| 0.000 | | | | | | |
| MeanAB | 1.039 | - - | 0.524 | 0.649 | 0.028 | |
| 0.014 | | | | | | |

Modification Indices for THETA-EPS

| | MeanAB |
|--------|--------|
| | ----- |
| MeanAB | 0.000 |

Expected Change for THETA-EPS

| | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | --- |
| MeanDE | | | | | | |
| ----- | | | | | | |
| MeanSE | 0.000 | | | | | |
| MeanOP | 0.001 | 0.000 | | | | |
| MeanHO | -0.002 | - - | 0.000 | | | |

| | | | | | |
|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
| MeanRE | - - | - - | 0.001 | 0.000 | |
| MeanVI | - - | 0.022 | - - | - - | 0.001 |
| MeanDE | -0.003 | - - | 0.000 | -0.010 | - - |
| 0.000 | | | | | |
| MeanAB | 0.008 | - - | -0.005 | 0.006 | -0.002 |
| 0.002 | | | | | |

Expected Change for THETA-EPS

| | |
|--------|--------|
| | MeanAB |
| | ----- |
| MeanAB | 0.000 |

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

| | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
| MeanDE | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | -- |
| ----- | | | | | | |
| MeanSE | 0.000 | | | | | |
| MeanOP | 0.004 | 0.001 | | | | |
| MeanHO | -0.008 | - - | 0.000 | | | |
| MeanRE | - - | - - | 0.004 | 0.001 | | |
| MeanVI | - - | 0.041 | - - | - - | 0.001 | |
| MeanDE | -0.004 | - - | 0.000 | -0.016 | - - | |
| 0.000 | | | | | | |
| MeanAB | 0.013 | - - | -0.009 | 0.010 | -0.002 | |
| 0.001 | | | | | | |

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

| | |
|--------|--------|
| | MeanAB |
| | ----- |
| MeanAB | 0.000 |

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

| | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
| MeanDE | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | -- |
| ----- | | | | | | |
| MeanHD | 1.084 | 0.111 | - - | 0.418 | - - | |
| 0.102 | | | | | | |
| MeanCD | - - | 0.180 | 0.131 | 0.000 | 1.955 | |
| 0.169 | | | | | | |
| MeanCO | 0.422 | 0.002 | 0.270 | 2.819 | 0.146 | |
| 0.032 | | | | | | |
| MeanAU | - - | - - | 0.165 | 1.848 | - - | |
| - - | | | | | | |
| MeanFE | - - | 0.774 | 1.440 | 0.152 | 3.405 | |
| - - | | | | | | |
| MeanSU | 0.312 | 1.395 | 0.034 | 0.054 | 0.298 | |
| 6.577 | | | | | | |

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

| | |
|--|--------|
| | MeanAB |
| | ----- |

| | |
|--------|-------|
| MeanHD | 0.102 |
| MeanCD | 2.686 |
| MeanCO | 1.541 |
| MeanAU | 2.528 |
| MeanFE | 3.405 |
| MeanSU | 1.379 |

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

| | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| MeanDE | | | | | | -- |
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | |
| MeanHD | 0.014 | -0.005 | - - | -0.008 | - - | |
| -0.011 | | | | | | |
| MeanCD | - - | -0.003 | 0.003 | 0.000 | 0.019 | |
| 0.006 | | | | | | |
| MeanCO | 0.003 | 0.000 | 0.002 | -0.007 | -0.003 | |
| 0.002 | | | | | | |
| MeanAU | - - | - - | -0.002 | 0.008 | - - | |
| -- | | | | | | |
| MeanFE | - - | -0.005 | 0.006 | 0.002 | -0.018 | |
| -- | | | | | | |
| MeanSU | -0.004 | -0.008 | 0.001 | 0.001 | -0.006 | |
| 0.037 | | | | | | |

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

| | MeanAB |
|--------|--------|
| MeanHD | 0.009 |
| MeanCD | -0.021 |
| MeanCO | -0.011 |
| MeanAU | 0.029 |
| MeanFE | 0.021 |
| MeanSU | -0.014 |

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

| | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| MeanDE | | | | | | -- |
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | |
| MeanHD | 0.025 | -0.009 | - - | -0.014 | - - | |
| -0.008 | | | | | | |
| MeanCD | - - | -0.009 | 0.007 | 0.000 | 0.028 | |
| 0.008 | | | | | | |
| MeanCO | 0.012 | 0.001 | 0.009 | -0.028 | -0.007 | |
| 0.003 | | | | | | |
| MeanAU | - - | - - | -0.008 | 0.027 | - - | |
| -- | | | | | | |
| MeanFE | - - | -0.017 | 0.020 | 0.006 | -0.032 | |
| -- | | | | | | |
| MeanSU | -0.011 | -0.022 | 0.003 | 0.004 | -0.009 | |
| 0.046 | | | | | | |

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

| | MeanAB |
|--------|--------|
| MeanHD | 0.007 |
| MeanCD | -0.028 |
| MeanCO | -0.021 |
| MeanAU | 0.047 |
| MeanFE | 0.033 |
| MeanSU | -0.019 |

Modification Indices for THETA-DELTA

| | MeanHD | MeanCD | MeanCO | MeanAU | MeanFE | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| MeanSU | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | -- |
| ----- | | | | | | |
| MeanHD | - - | | | | | |
| MeanCD | - - | - - | | | | |
| MeanCO | 0.816 | - - | 0.000 | | | |
| MeanAU | 1.444 | 0.461 | - - | 0.000 | | |
| MeanFE | 1.119 | 1.829 | 1.494 | 1.075 | 0.001 | |
| MeanSU | 1.570 | 0.589 | 0.940 | 1.666 | - - | |
| - - | | | | | | |

Expected Change for THETA-DELTA

| | MeanHD | MeanCD | MeanCO | MeanAU | MeanFE | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| MeanSU | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | -- |
| ----- | | | | | | |
| MeanHD | - - | | | | | |
| MeanCD | - - | - - | | | | |
| MeanCO | -0.017 | - - | 0.000 | | | |
| MeanAU | 0.026 | 0.009 | - - | 0.000 | | |
| MeanFE | 0.020 | -0.014 | 0.008 | -0.009 | 0.000 | |
| MeanSU | -0.027 | 0.009 | 0.009 | -0.014 | - - | |
| - - | | | | | | |

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

| | MeanHD | MeanCD | MeanCO | MeanAU | MeanFE | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| MeanSU | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | -- |
| ----- | | | | | | |
| MeanHD | - - | | | | | |
| MeanCD | - - | - - | | | | |
| MeanCO | -0.033 | - - | 0.000 | | | |
| MeanAU | 0.043 | 0.022 | - - | 0.000 | | |
| MeanFE | 0.032 | -0.036 | 0.032 | -0.028 | -0.001 | |
| MeanSU | -0.037 | 0.021 | 0.029 | -0.037 | - - | |
| - - | | | | | | |

Maximum Modification Index is 6.58 for Element (6, 6) of THETA DELTA-EPSILON

TI Work Engagement Model

Standardized Solution

LAMBDA-Y

| | Psycap | WorkEn |
|--------|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| MeanSE | 0.419 | - - |
| MeanOP | 0.461 | - - |
| MeanHO | 0.481 | - - |
| MeanRE | 0.431 | - - |
| MeanVI | - - | 0.906 |
| MeanDE | - - | 1.139 |
| MeanAB | - - | 0.978 |

LAMBDA-X

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--------|---------|---------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| MeanHD | 1.096 | - - | - - |
| MeanCD | - - | 0.649 | - - |
| MeanCO | - - | - - | 0.354 |
| MeanAU | - - | - - | 0.390 |
| MeanFE | - - | - - | 0.368 |
| MeanSU | - - | - - | 0.449 |

BETA

| | Psycap | WorkEn |
|--------|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| Psycap | - - | - - |
| WorkEn | 0.507 | - - |

GAMMA

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--------|---------|---------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| Psycap | 0.060 | 0.226 | 0.440 |
| WorkEn | -0.160 | 0.136 | 0.125 |

Correlation Matrix of ETA and KSI

| | Psycap | WorkEn | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|---------|--------|--------|---------|---------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| Psycap | 1.000 | | | | |
| WorkEn | 0.635 | 1.000 | | | |
| Hdemand | 0.087 | -0.095 | 1.000 | | |
| Cdemand | 0.511 | 0.443 | 0.188 | 1.000 | |
| JobRe | 0.578 | 0.509 | -0.036 | 0.622 | 1.000 |

PSI

Note: This matrix is diagonal.

| | Psycap | WorkEn |
|--|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| | 0.625 | 0.539 |

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--|---------|---------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |

| | | | |
|--------|--------|-------|-------|
| Psycap | 0.060 | 0.226 | 0.440 |
| WorkEn | -0.130 | 0.251 | 0.348 |

TI Work Engagement Model

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

| | Psycap | WorkEn |
|--------|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| MeanSE | 0.803 | - - |
| MeanOP | 0.877 | - - |
| MeanHO | 0.950 | - - |
| MeanRE | 0.839 | - - |
| MeanVI | - - | 0.898 |
| MeanDE | - - | 0.936 |
| MeanAB | - - | 0.881 |

LAMBDA-X

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--------|---------|---------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| MeanHD | 0.989 | - - | - - |
| MeanCD | - - | 0.950 | - - |
| MeanCO | - - | - - | 0.751 |
| MeanAU | - - | - - | 0.699 |
| MeanFE | - - | - - | 0.660 |
| MeanSU | - - | - - | 0.674 |

BETA

| | Psycap | WorkEn |
|--------|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| Psycap | - - | - - |
| WorkEn | 0.507 | - - |

GAMMA

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--------|---------|---------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| Psycap | 0.060 | 0.226 | 0.440 |
| WorkEn | -0.160 | 0.136 | 0.125 |

Correlation Matrix of ETA and KSI

| | Psycap | WorkEn | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|---------|--------|--------|---------|---------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| Psycap | 1.000 | | | | |
| WorkEn | 0.635 | 1.000 | | | |
| Hdemand | 0.087 | -0.095 | 1.000 | | |
| Cdemand | 0.511 | 0.443 | 0.188 | 1.000 | |
| JobRe | 0.578 | 0.509 | -0.036 | 0.622 | 1.000 |

PSI

Note: This matrix is diagonal.

| Psycap | WorkEn |
|--------|--------|
|--------|--------|

| | ----- | ----- | | | | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| | 0.625 | 0.539 | | | | |
| THETA-EPS | | | | | | |
| MeanDE | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | -- |
| MeanSE | 0.356 | | | | | |
| MeanOP | - - | 0.231 | | | | |
| MeanHO | - - | -0.098 | 0.097 | | | |
| MeanRE | 0.127 | 0.017 | - - | 0.296 | | |
| MeanVI | 0.109 | - - | 0.053 | 0.128 | 0.193 | |
| MeanDE | - - | -0.087 | - - | - - | -0.062 | |
| 0.124 | | | | | | |
| MeanAB | - - | -0.115 | - - | - - | - - | |
| - - | | | | | | |

THETA-EPS

| | MeanAB |
|--------|--------|
| | ----- |
| MeanAB | 0.225 |

THETA-DELTA-EPS

| | MeanSE | MeanOP | MeanHO | MeanRE | MeanVI | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| MeanDE | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | -- |
| MeanHD | - - | - - | -0.049 | - - | 0.056 | |
| MeanCD | 0.065 | - - | - - | - - | - - | |
| MeanCO | - - | - - | - - | - - | - - | |
| MeanAU | 0.077 | -0.056 | - - | - - | 0.034 | |
| 0.072 | | | | | | |
| MeanFE | -0.009 | - - | - - | - - | - - | |
| 0.031 | | | | | | |
| MeanSU | - - | - - | - - | - - | - - | |
| - - | | | | | | |

THETA-DELTA-EPS

| | MeanAB |
|--------|--------|
| | ----- |
| MeanHD | - - |
| MeanCD | - - |
| MeanCO | - - |
| MeanAU | - - |
| MeanFE | - - |
| MeanSU | - - |

THETA-DELTA

| MeanSU | MeanHD | MeanCD | MeanCO | MeanAU | MeanFE | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | -- |
| ----- | | | | | | |
| MeanHD | 0.021 | | | | | |
| MeanCD | - - | 0.097 | | | | |
| MeanCO | - - | -0.096 | 0.436 | | | |
| MeanAU | - - | - - | -0.139 | 0.512 | | |
| MeanFE | - - | - - | - - | - - | 0.565 | |
| MeanSU | - - | - - | - - | - - | 0.180 | |

0.546

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--------|---------|---------|-------|
| ----- | ----- | ----- | ----- |
| Psycap | 0.060 | 0.226 | 0.440 |
| WorkEn | -0.130 | 0.251 | 0.348 |

TI Work Engagement Model

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| ----- | ----- | ----- | ----- |
| Psycap | 0.053 (0.036) 1.477 | 0.333 (0.086) 3.882 | 0.440 (0.060) 7.339 |
| WorkEn | -0.115 (0.035) -3.294 | 0.369 (0.087) 4.262 | 0.348 (0.062) 5.642 |

Indirect Effects of KSI on ETA

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| ----- | ----- | ----- | ----- |
| Psycap | - - | - - | - - |
| WorkEn | 0.027 (0.019) 1.446 | 0.169 (0.045) 3.754 | 0.223 (0.037) 6.087 |

Total Effects of ETA on ETA

| | Psycap | WorkEn |
|--------|----------------------------|--------|
| ----- | ----- | ----- |
| Psycap | - - | - - |
| WorkEn | 0.507 (0.047) 10.672 | - - |

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.257

Total Effects of ETA on Y

| | Psycap | WorkEn |
|--------|----------------------------|----------------------------|
| | ----- | ----- |
| MeanSE | 0.419 | - - |
| MeanOP | 0.461 (0.019) 24.917 | - - |
| MeanHO | 0.481 (0.017) 29.015 | - - |
| MeanRE | 0.431 (0.014) 30.361 | - - |
| MeanVI | 0.459 (0.043) 10.672 | 0.906 |
| MeanDE | 0.577 (0.053) 10.904 | 1.139 (0.035) 32.452 |
| MeanAB | 0.496 (0.046) 10.746 | 0.978 (0.031) 31.639 |

Indirect Effects of ETA on Y

| | Psycap | WorkEn |
|--------|----------------------------|--------|
| | ----- | ----- |
| MeanSE | - - | - - |
| MeanOP | - - | - - |
| MeanHO | - - | - - |
| MeanRE | - - | - - |
| MeanVI | 0.459 (0.043) 10.672 | - - |
| MeanDE | 0.577 (0.053) 10.904 | - - |
| MeanAB | 0.496 | - - |

(0.046)
10.746

Total Effects of KSI on Y

| | Hdemand ----- | Cdemand ----- | JobRe ----- |
|--------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| MeanSE | 0.022 (0.015) 1.477 | 0.140 (0.036) 3.882 | 0.184 (0.025) 7.339 |
| MeanOP | 0.025 (0.017) 1.476 | 0.154 (0.039) 3.912 | 0.203 (0.027) 7.439 |
| MeanHO | 0.026 (0.017) 1.479 | 0.160 (0.041) 3.927 | 0.212 (0.028) 7.470 |
| MeanRE | 0.023 (0.016) 1.476 | 0.144 (0.037) 3.914 | 0.190 (0.026) 7.347 |
| MeanVI | -0.104 (0.032) -3.294 | 0.335 (0.079) 4.262 | 0.316 (0.056) 5.642 |
| MeanDE | -0.131 (0.040) -3.281 | 0.421 (0.099) 4.273 | 0.397 (0.070) 5.645 |
| MeanAB | -0.113 (0.034) -3.274 | 0.361 (0.085) 4.247 | 0.341 (0.060) 5.655 |

TI Work Engagement Model

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

| | Hdemand ----- | Cdemand ----- | JobRe ----- |
|--------|------------------|------------------|----------------|
| Psycap | 0.060 | 0.226 | 0.440 |
| WorkEn | -0.130 | 0.251 | 0.348 |

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

| | Hdemand ----- | Cdemand ----- | JobRe ----- |
|--------|------------------|------------------|----------------|
| Psycap | - - | - - | - - |
| WorkEn | 0.030 | 0.115 | 0.223 |

Standardized Total Effects of ETA on ETA

| | Psycap | WorkEn |
|--------|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| Psycap | - - | - - |
| WorkEn | 0.507 | - - |

Standardized Total Effects of ETA on Y

| | Psycap | WorkEn |
|--------|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| MeanSE | 0.419 | - - |
| MeanOP | 0.461 | - - |
| MeanHO | 0.481 | - - |
| MeanRE | 0.431 | - - |
| MeanVI | 0.459 | 0.906 |
| MeanDE | 0.577 | 1.139 |
| MeanAB | 0.496 | 0.978 |

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

| | Psycap | WorkEn |
|--------|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| MeanSE | 0.803 | - - |
| MeanOP | 0.877 | - - |
| MeanHO | 0.950 | - - |
| MeanRE | 0.839 | - - |
| MeanVI | 0.455 | 0.898 |
| MeanDE | 0.474 | 0.936 |
| MeanAB | 0.446 | 0.881 |

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

| | Psycap | WorkEn |
|--------|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| MeanSE | - - | - - |
| MeanOP | - - | - - |
| MeanHO | - - | - - |
| MeanRE | - - | - - |
| MeanVI | 0.459 | - - |
| MeanDE | 0.577 | - - |
| MeanAB | 0.496 | - - |

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

| | Psycap | WorkEn |
|--------|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| MeanSE | - - | - - |
| MeanOP | - - | - - |
| MeanHO | - - | - - |
| MeanRE | - - | - - |
| MeanVI | 0.455 | - - |
| MeanDE | 0.474 | - - |
| MeanAB | 0.446 | - - |

Standardized Total Effects of KSI on Y

| | Hdemand | Cdemand | JobRe |
|--|---------|---------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |

| | | | |
|--------|--------|-------|-------|
| MeanSE | 0.025 | 0.095 | 0.184 |
| MeanOP | 0.028 | 0.104 | 0.203 |
| MeanHO | 0.029 | 0.109 | 0.212 |
| MeanRE | 0.026 | 0.098 | 0.190 |
| MeanVI | -0.118 | 0.227 | 0.316 |
| MeanDE | -0.148 | 0.286 | 0.397 |
| MeanAB | -0.127 | 0.245 | 0.341 |

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

| | Hdemand ----- | Cdemand ----- | JobRe ----- |
|--------|------------------|------------------|----------------|
| MeanSE | 0.048 | 0.182 | 0.353 |
| MeanOP | 0.053 | 0.198 | 0.386 |
| MeanHO | 0.057 | 0.215 | 0.418 |
| MeanRE | 0.050 | 0.190 | 0.369 |
| MeanVI | -0.117 | 0.225 | 0.313 |
| MeanDE | -0.121 | 0.235 | 0.326 |
| MeanAB | -0.114 | 0.221 | 0.307 |

Time used: 0.031 Seconds

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสิริพร ทรัพย์ะประภา เกิดเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2530 ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เขตทวีวัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ศึกษาในระดับปริญญาตรีที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต (จิตวิทยา) (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง) ในปีการศึกษา 2552 และได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2553

สามารถติดต่อได้ที่อีเมลล์: siriporn.sap@gmail.com