

ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล
การป้ันงาน และความผูกใจมั่นในงาน : การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรกำกับและตัวแปรส่งผ่าน



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

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 University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSON-JOB MISFIT, INDIVIDUAL DIFFERENCES,
JOB CRAFTING AND WORK ENGAGEMENT: MODERATED MEDIATION ANALYSIS

Miss Monchanok Hengsuwan



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 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล การป้ันงาน และความผูกใจมั่นในงาน : การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรกำกับและตัวแปรส่งผ่าน

โดย

นางสาวมนชนก เสงสุวรรณ

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร.ประพิมพ์า จรัลรัตนกุล

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัคนางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัคนางค์ มณีศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ ดร.ประพิมพ์า จรัลรัตนกุล)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อภิษฎา ไชยวุฒิกรณวานิช)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล)

มนชนก เสงสุวรรณ : ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล การป้ันงาน และความผูกใจมั่นในงาน : การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรกำกับและตัวแปรส่งผ่าน (THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSON-JOB MISFIT, INDIVIDUAL DIFFERENCES, JOB CRAFTING AND WORK ENGAGEMENT: MODERATED MEDIATION ANALYSIS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อ. ดร.ประพิมพ์พา จรรย์รัตนกุล, 94 หน้า.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล และการป้ันงาน กับความผูกใจมั่นในงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานใหญ่ ทีไอที แจ็งวัฒนะ จำนวน 425 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มาตรการวัดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มาตรการวัดการป้ันงาน มาตรการวัดบุคลิกภาพเชิงรุก มาตรการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง มาตรการวัดความผูกใจมั่นในงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการสร้างสมการโครงสร้าง ด้วยโปรแกรมเอมอส (AMOS) ผลการวิจัย พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงานของพนักงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ($\chi^2 = 112.003$, $df = 40$, $\chi^2/df = 2.80$, $p < .001$, GFI = 0.958, CFI = 0.984, RMSEA = 0.065) และมีการป้ันงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกใจมั่นในงาน ($\beta = -0.40$, $p < .01$) และไม่พบอิทธิพลของความแตกต่างระหว่างบุคคลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการป้ันงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา จิตวิทยา

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5677619238 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORDS: PERSON-JOB MISFIT / INDIVIDUAL DIFFERENCES / JOB CRAFTING / WORK ENGAGEMENT

MONCHANOK HENG SUWAN: THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSON-JOB MISFIT, INDIVIDUAL DIFFERENCES, JOB CRAFTING AND WORK ENGAGEMENT: MODERATED MEDIATION ANALYSIS. ADVISOR: PRAPIMPA JARUNRATANAKUL, Ph.D., 94 pp.

The purposes of this research were to examine relationship between person-job misfit, individual difference, job crafting and work engagement. Participants were 425 Thai employees from TOT Public Company Limited. There were 5 research instruments: the person-job misfit scale, the job crafting scale, the proactive personality scale, the self-efficacy scale and the work engagement scale. The results from the Structural Equation Model analysis using AMOS program indicated that the model fit well to the empirical data ($\chi^2 = 112.003$, $df = 40$, $\chi^2/df = 2.80$, $p < .001$, GFI = 0.958, CFI = 0.984, RMSEA = 0.065). Job crafting mediated the relationship between person-job misfit and work engagement. Person-job misfit, however, had a significant negative direct effect on job crafting ($\beta = -0.40$, $p < .01$). The moderating role of individual difference in the relationship between person-job misfit and job crafting was not found.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study: Psychology

Academic Year: 2015

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.ประพิมพา จรรย์รัตนกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไข ปรับปรุง ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ด้วยความเคารพรัก และสำนึกในความกรุณาอย่างสูงที่สุด

กราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.บุญเรียง ขจรศิลป์กรรมการ ได้ให้เกียรติเป็น กรรมการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศันนงค์ มณีศรี ประธานกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.อภิชญา ไชยวุฒิภรณ์วานิช และรองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ช่วยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตาอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางวิชาการ อบรมสั่งสอนแก่ผู้วิจัย รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะจิตวิทยาที่คอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวก และประสานงาน จนสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัวเฮงสุวรรณ คุณพ่อ คุณแม่ และพี่สาวทั้งสามคน ที่คอยเป็นแรงผลักดันให้การสนับสนุนเสมอมา ทั้งยังมอบกำลังใจในยามเครียดและท้อแท้ มอบความรัก ความห่วงใย ความช่วยเหลือ และสิ่งดีงามทั้งหลายตลอดมา

ขอขอบพระคุณ ส่วนเสริมสร้างความผูกพัน ฝ่ายกิจการสัมพันธ์ สำนักทรัพยากรบุคคล บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ที่สนับสนุนให้ผู้วิจัยได้ศึกษาต่อ คอยให้กำลังใจ และช่วยเหลือให้ผู้วิจัยได้ทำวิทยานิพนธ์ได้อย่างเต็มที่

ขอบคุณเพื่อน ๆ จิตวิทยาสังคมทุกคนที่เป็นกำลังใจให้เสมอมา เพื่อนผู้ผลักดันให้กำลังใจซึ่งกันและกัน จนทำให้ผู้วิจัยสามารถเรียนจนสำเร็จ

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญภาพ | ฎ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 3 |
| 1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-job fit)..... | 3 |
| 2. ความผูกใจมั่นในงาน (Work engagement)..... | 6 |
| 3. การปั้นงาน (Job crafting)..... | 9 |
| 4. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences)..... | 14 |
| 4.1 บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive personality)..... | 14 |
| 4.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)..... | 16 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปั้นงาน | 18 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างการปั้นงานและความผูกใจมั่นในงาน | 18 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกใจมั่นในงาน..... | 19 |
| อิทธิพลส่งผ่านของการปั้นงาน | 20 |
| อิทธิพลกำกับของความแตกต่างระหว่างบุคคล | 21 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย | 23 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 23 |

| | |
|---|----|
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 24 |
| ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... | 24 |
| คำจำกัดความของตัวแปรที่ศึกษา | 24 |
| ขอบเขตการวิจัย..... | 26 |
| ประโยชน์ที่ได้รับ..... | 26 |
| บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 27 |
| กลุ่มตัวอย่าง | 27 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 28 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 29 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 40 |
| บทที่ 3 ผลการวิจัย..... | 42 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย..... | 42 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง | 44 |
| ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น..... | 48 |
| ตอนที่ 3 การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ | 51 |
| ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลกำกับ (Moderating Effect)..... | 53 |
| บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย..... | 57 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ..... | 65 |
| รายการอ้างอิง | 68 |
| ภาคผนวก..... | 74 |
| ภาคผนวก ก | 75 |
| ภาคผนวก ข | 76 |
| ภาคผนวก ค | 77 |

| | |
|---------------------------------|----|
| ภาคผนวก ง..... | 78 |
| ภาคผนวก จ..... | 80 |
| ภาคผนวก ฉ..... | 84 |
| ภาคผนวก ช..... | 85 |
| ภาคผนวก ซ..... | 86 |
| ภาคผนวก ฌ..... | 89 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... | 94 |



สารบัญตาราง

| | | |
|---------|--|----|
| ตาราง 1 | การเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกของความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน..... | 33 |
| ตาราง 2 | การเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกของการปฏิบัติงาน | 35 |
| ตาราง 3 | การเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกของความผูกใจมั่นในงาน..... | 40 |
| ตาราง 4 | จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง (N = 425)..... | 45 |
| ตาราง 5 | ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (N = 425)..... | 50 |
| ตาราง 6 | อิทธิพลทางตรง (Direct Effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effects: TE) | 53 |
| ตาราง 7 | ผลการทดสอบอิทธิพลกำกับของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน เมื่อจำแนกกลุ่มตามบุคลิกภาพเชิงรุก | 54 |
| ตาราง 8 | ผลการทดสอบอิทธิพลกำกับของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน เมื่อจำแนกกลุ่มตามการรับรู้ความสามารถของตนเอง..... | 55 |

สารบัญภาพ

ภาพ 1 องค์ประกอบของความผูกใจมั่นในงานตามแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2002) 7

ภาพ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 23

ภาพ 3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวัดความไม่สอดคล้องระหว่าง
บุคคลกับงาน 33

ภาพ 4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวัดการป้่นงาน 36

ภาพ 5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน 40

ภาพ 6 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน 51

ภาพ 7 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน เมื่อจำแนกกลุ่มตามบุคลิกภาพ
เชิงรุก 55

ภาพ 8 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน เมื่อจำแนกกลุ่มตามการรับรู้
ความสามารถของตนเอง 56

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การยกระดับความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้สูงขึ้นนั้น หัวใจหนึ่งที่สำคัญ คือ บุคลากร เพราะเป็นทรัพยากรสำคัญที่สามารถเพิ่มพูนคุณค่าให้กับตนเอง และเป็นคุณค่าที่ยิ่งใช้ก็ยิ่งเพิ่มค่ามากขึ้น อีกทั้งยังเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจความรู้สึกที่จะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยจุดมุ่งหมายปลายทางของความสำเร็จในการมุ่งเน้นบุคลากร คือ ทำให้บุคลากรรู้สึกรักและผูกใจมั่นในงาน (work engagement) พนักงานจะใส่ใจการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ไม่คิดย่ำงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ และสร้างผลงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและได้งานที่มีคุณภาพ แต่จะเกิดอะไรขึ้นหากพนักงานไม่รู้สึกทุ่มเทในการทำงาน มาทำงานเพื่อให้หมดไปวัน ๆ โดยไม่ได้ดึงเอาความสามารถของตนเองออกมาใช้อย่างเต็มที่ หรือรู้สึกเบื่อจนไม่ยอมมาทำงาน ขาดงานบ่อย จนกระทั่งนำไปสู่การลาออกจากองค์กร นับเป็นความสิ้นเปลืองขององค์กรที่ต้องหาคนมาทดแทน ฝึกอบรมเพื่อให้ได้บุคคลที่มีศักยภาพเพียงพอต่อการทำงาน แต่ในทางตรงข้าม ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความผูกใจมั่นในงานจะทำให้ความตั้งใจลาออกของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ (Schaufeli & Bakker, 2004)

นอกจากความผูกใจมั่นในงานจะช่วยรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ แล้ว การสร้างความผูกใจมั่นในงานยังมีผลดีต่อองค์กรในหลายด้าน เช่น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพิ่มผลผลิตขององค์กร ในงานวิจัยของ Schaufeli, Salanova, González-romá, และ Bakker (2002) พบว่าพนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานมักมีสุขภาพดี มีความทุ่มเทและกระตือรือร้นในการทำงาน และสามารถจัดการกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังให้พนักงานปฏิบัติอย่างนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นตัวผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกใจมั่นในงาน

ด้วยเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ จึงหันมาให้ความสนใจในการสร้างความผูกใจมั่นในงานมากขึ้น โดยบางองค์กรมีการสำรวจ ความผูกใจมั่นในงานของพนักงาน เพื่อที่จะหาวิธีการ แนวทาง และระบบงานต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับการทำงานของตนเองมากขึ้น และอยากอยู่สร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยยังสนใจปัจจัยบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการเกิดความผูกใจมั่นในงานของพนักงานในองค์กรไทย เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยลักษณะของแต่ละบุคคล โดยบุคคลที่ประเมินตนเองในทางบวก จะรู้สึกผูกพันกับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในงานด้วย เนื่องจากผู้ที่ผูกใจมั่นในงานมักรับรู้ว่ามีอิสระในการ

ดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการงาน

(Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007)

นอกจากนี้ แนวคิดตามโมเดลความต้องการของงาน-ทรัพยากรในงาน (Job Demands-Resources Model : JD-R Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่มักนำมาใช้ทำนายความผูกพันในงาน โดยความผูกพันในงานของบุคคลนั้น เกิดจากความสมดุลระหว่างความต้องการของงานและทรัพยากรที่มีอยู่ในงาน ดังนั้นระดับของความต้องการของงานและทรัพยากรในงานซึ่งอยู่ในโมเดลนี้ จึงทำให้เกิดทั้งในประเด็นความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (person-job fit) และความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (person-job misfit) บุคคลที่รับรู้ว่าการจัดจ้านทั้งสองมีความสมดุลกัน ก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนนำไปสู่การเกิดความผูกพันในงานสูงขึ้น แต่ถ้ารับรู้ว่าการจัดจ้านทั้งสองมีความไม่สมดุลเกิดขึ้นแล้ว ก็จะนำไปสู่ความผูกพันในงานต่ำ

ตามแนวคิดโมเดลความต้องการของงาน-ทรัพยากรในงาน Tim & Bakker (2010) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเกิดความไม่สมดุลระหว่างความต้องการของงานและทรัพยากรในงาน หรือความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน บุคคลจะสร้างพฤติกรรมหนึ่งเกิดขึ้น คือ การปั้นงาน (job crafting) เพื่อให้ความต้องการของงานและทรัพยากรในงานกลับมาอยู่ในสภาวะที่สมดุลอีกครั้ง

การปั้นงานนั้น เป็นการสร้างสมดุลระหว่างต้องการของงานและทรัพยากรในงาน ให้สมดุลกัน และสอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตน และจากงานวิจัยของ Tims, Bakker, และ Derks (2013) พบว่าการปั้นงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในงาน เนื่องจากการปั้นงานทำให้บุคคลมีมุมมองต่องานในแง่บวกเพิ่มขึ้น มีความสุขกับงาน รักในงานของตน ส่งผลให้บุคคลผูกพันในงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ลดอัตราการขาดงานและลาออกจากงาน ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลที่ดี

อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ทุกคนที่จะมีแนวโน้มปั้นงานเมื่อเผชิญกับความไม่สอดคล้อง ซึ่ง Bateman และ Crant (1993) กล่าวว่าบุคคลจะมีการปั้นงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ตัวอย่างเช่น ลักษณะบุคลิกภาพ กล่าวคือถ้าบุคคลมีบุคลิกภาพเชิงรุกจะเป็นคนที่กระตือรือร้น เป็นคนที่รู้ว่า ตนเองต้องการอะไร และจะไม่รอให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นกับตนเอง แต่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นด้วยตนเอง ดังนั้นเมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพเชิงรุกพบความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของตน บุคคลจะแสดงกระตือรือร้น และริเริ่มที่จะปั้นงานให้สอดคล้องกับตนมากขึ้น นอกจากนี้อีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ คือ การรับรู้ความสามารถของตน โดย Ashforth, Kreiner, และ Fugate (2000) แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง จะเชื่อมโยงกับความต้องการความท้าทายในงานสูง ดังนั้นบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง จึงมีแนวโน้มสูงที่จะมีความต้องการในการปั้นงานให้มีความท้าทายมากขึ้น

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล การป่็นงาน และความผูกใจมั่นในงาน ในบริบทของรััฐวิสาหกิจไทย ซึ่งเป็นองค์การรากฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเช่นเดียวกับหน่วยงานภาครัฐ เพราะมีบทบาทดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศทั้งด้านสาธารณูปโภค และการขนส่งเช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ รถไฟ รถเมล์ เป็นต้น

โดยในส่วนต่อไปจะกล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล การป่็นงาน และความผูกใจมั่นในงาน: การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรกำกับและตัวแปรส่งผ่าน” เป็นการศึกษาทงสหสัมพันธ์เพื่อให้หาปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้บุคลากรรักในงานตามความรับผิดชอบของตน โดยมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ดังนี้

1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-job fit)
2. ความผูกใจมั่นในงาน (Work engagement)
3. การป่็นงาน (Job crafting)
4. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences)
 - 4.1 บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive personality)
 - 4.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-job fit)

1.1 นิยามและขอบเขตของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-job fit) หรือที่นิยมเรียกกันว่า “P-J FIT” Edwards (1991) ได้อธิบายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณลักษณะที่ต้องการในงาน ซึ่งได้แบ่งความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์การ (needs-supplies fit: N-S fit) และ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล (demands-abilities fit: D-A fit)

ต่อมา Kristof (1996) ได้นิยามให้ง่ายขึ้นว่าเป็นการประเมินความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถและความต้องการงานของบุคคล

Werbel และ Gilliland (1999) กล่าวว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน คือความเหมาะสมระหว่างความรู้ ทักษะ และความสามารถ (KSAs) ของบุคคลกับลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ในงาน

Jaturanonda และ Nanthavanij (2005) กล่าวว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน หมายถึง ระดับความชอบ ความรู้ ความสามารถ ความต้องการ และค่านิยมของบุคคล มีความสอดคล้องหรือเข้ากันได้กับลักษณะของงาน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับงานโดยอ้างอิงความสามารถ (competency-based P-J Fit) และความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับงานโดยอ้างอิงความชอบ (preference-based P-J Fit)

จากคำกล่าวของ Werbel และ Gilliland (1999) และ Jaturanonda (2005) ข้างต้นสรุปได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นความเข้ากันได้ระหว่างคุณลักษณะของบุคคลกับงาน โดยดูความเข้ากันได้เป็น 2 รูปแบบ คือ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร และความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล

1.2 แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

Edwards (1991) แบ่งความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็น 2 ด้าน คือ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร และความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร (needs-supplies fit: N-S fit) เป็น ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับทรัพยากรที่องค์กรสนับสนุนให้แก่บุคคลเพื่อใช้ในการทำงาน โดยความต้องการในที่นี้ได้แก่ ความต้องการทางจิตวิทยา ขั้นพื้นฐาน เป้าหมาย ค่านิยม ความชอบ เป็นต้น ส่วนทรัพยากรอาจหมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ การฝึกอบรม เป็นต้น

ด้านความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล (demands-abilities fit: D-A fit) ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความรู้ ทักษะ และความสามารถที่บุคคลมี กล่าวคือบุคคลต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและจำเป็นต่องานที่บุคคลทำ แต่ในบางงานวิจัยความสามารถอาจหมายถึงทัศนคติของพนักงาน ประสบการณ์ การศึกษา รวมถึงความสามารถในการตัดสินใจในงานด้วย ส่วนความต้องการในงานนั้น หมายถึง ข้อกำหนดต่าง ๆ ของงาน อาจรวมถึงปริมาณงานทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพ

Saks และ Ashforth (2002) วัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็น 4 ด้าน คือ 1) การรับรู้ของความเหมาะสมระหว่างความรู้ ทักษะ และความสามารถของแต่ละบุคคลกับความ

ต้องการของงาน 2) ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล 3) ความเหมาะสมของงานนั้น และ 4) การรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับเสรีภาพในการทำงาน

Cable และ DeRue (2002) ได้พัฒนามาตรวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของ จากแนวคิดของ Kristof (1996) และ Edwards (1991) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนของ องค์การ จำนวน 3 ข้อ และ ความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของ บุคคล จำนวน 3 ข้อ พบว่า ทั้งสององค์ประกอบมีแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) แสดงค่าความเที่ยงเท่ากับ .89

1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

Tims และ Bakker (2010) นำเสนอโมเดลความต้องการของงาน-ทรัพยากรในงาน (Job Demands-Resources model: JD-R Model) ซึ่งเป็นแบบจำลองเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อม เงื่อนไขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด ความเหนื่อยล้า และ ความผูกใจมั่นในงาน อันประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ความต้องการของงาน (Job demands) หมายถึง ลักษณะของงานหรือเงื่อนไขในการทำงานที่องค์กรมอบหมายให้บุคคลรับผิดชอบ ทำให้บุคคลต้องใช้ความอดทนพยายาม สูงทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ภาระงาน ระยะเวลาการทำงานที่จำกัด
2. ทรัพยากรในงาน (Job resources) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่องค์กรได้ สนับสนุนให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลด แรงกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มีต่อความต้องการของงาน รวมถึงช่วยให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้ พัฒนาและก้าวหน้าในการทำงาน เช่น เงิน การสอนงานจากหัวหน้า การ สนับสนุนทางสังคม ความมีอิสระในการทำงาน การได้รับผลป้อนกลับในการทำงาน

ระดับของความต้องการของงานและทรัพยากรในงานซึ่งอยู่ในโมเดลความต้องการของงาน- ทรัพยากรในงานทำให้เกิดได้ทั้งความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความไม่สอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน สำหรับความสอดคล้องในงานเกิดจากการที่ระดับของความต้องการของงานและ ทรัพยากรในงานมีความสมดุลกัน และรู้สึกดีกับงานที่ทำ แต่หากปัจจัยทั้งสองไม่มีความสมดุลกัน บุคคลก็จะเกิดความไม่สอดคล้องขึ้น (person-job misfit) (Vreugdenhil, 2012)

ตัวอย่างเช่น หากบุคคลไม่มีโอกาสเข้าอบรมหรือเสริมความรู้ในหลักสูตรเพื่อเพิ่มทักษะทาง คอมพิวเตอร์ให้มากขึ้น ก็อาจทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่เหมาะสมกับงานที่ต้องใช้ความรู้อย่างชำนาญ เกี่ยวกับการคอมพิวเตอร์ (demands-abilities misfit) แต่หากว่าสามารถแก้ปัญหาความไม่ สอดคล้องนี้โดยการหาความรู้เพิ่มเติมจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงานก็สามารถเรียกคืนกลับมาได้อีกครั้ง ดังนั้น การปรับสมดุลระหว่างองค์ความรู้กับ

ความสามารถของบุคคล อาจจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะทำให้เกิดความสอดคล้องได้เพราะพนักงานรู้อสิ่งที่ทำให้ไม่เหมาะสมคืออะไร และรู้วิธีการจัดการเพื่อลดความรู้สึกไม่สอดคล้องนั้นได้

Edwards (1991) แบ่งความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็น 2 ด้าน คือ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร และความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล

ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน หมายถึง ความเข้ากันไม่ได้ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณลักษณะที่ต้องการในงาน

2. ความผูกใจมั่นในงาน (Work engagement)

2.1 นิยามและขอบเขตของความผูกใจมั่นในงาน

นักวิชาการคนแรกที่ได้ให้คำนิยาม คือ Kahn (1990) กล่าวว่า ความผูกใจมั่นในงาน คือ การแสดงออกของบุคคลที่อยากมีส่วนร่วมในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ เชิงกายภาพ (physical), เชิงปัญญา (cognitive) และเชิงอารมณ์ (emotional) รวมถึงมีความกระตือรือร้น และใช้เวลาทำงานอย่างเต็มที่ ในขณะที่ Maslach, Schaufeli, และ Leiter (2001) เห็นว่า ความผูกใจมั่นในงาน เป็นแนวคิดที่เป็นตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน สามารถอธิบายความผูกใจมั่นในงานว่าเป็นลักษณะของการมีพลังในการทำงาน มีความรู้สึกว่าตนเกี่ยวข้องกับงาน และรู้สึกว่ามีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในงานได้

นอกจากนี้ Schaufeli และคณะ (2002) ได้ให้ความหมายว่าความผูกใจมั่นในงานเป็นสภาวะทางบวกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานในเชิงสภาวะ บุคคลจะรู้สึกว่ามีพลังและต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ขีดความสามารถของตนเพิ่มขึ้น โดยความผูกใจมั่นในงานมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ การมีพลังในการทำงาน (vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption)

Bakker, Schaufeli, Leiter, และ Taris (2008) กล่าวว่า ความผูกใจมั่นในงาน เป็นสภาวะในการทำงานอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับสภาวะทางอารมณ์และแรงจูงใจทางบวก โดยพนักงานที่ผูกใจมั่นในงานจะมีระดับของพลังงานในการทำงานสูง และมีความกระตือรือร้นที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานของตน

ต่อมา Leiter และ Bakker (2010) ได้เพิ่มเติมความหมายของความผูกใจมั่นในงานว่าเป็นสภาวะทางอารมณ์และแรงจูงใจทางบวก ที่จะต้องเติมเต็มทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและชีวิตส่วนตัว แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบเชิงพฤติกรรม ซึ่งก็คือ ความรู้สึกมีพลังในการ

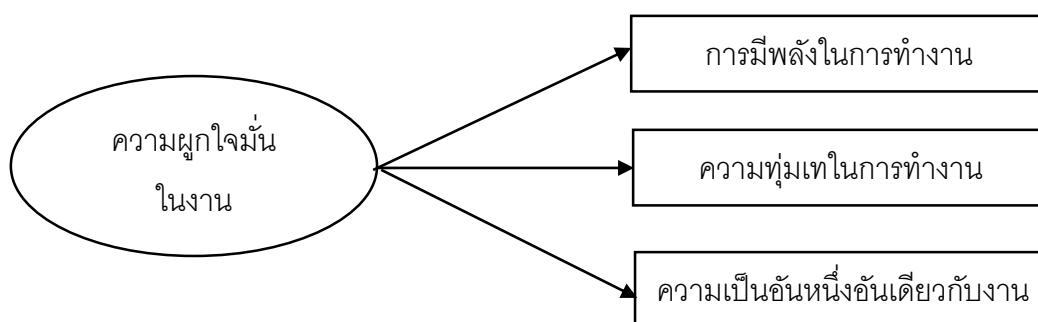
ทำงาน องค์ประกอบเชิงอารมณ์ คือ ความรู้สึกห่อเหี่ยวในงาน และองค์ประกอบเชิงปัญญา คือ การคิดว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

จากคำนิยามข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้คำนิยามของ Schaufeli และคณะ (2002) ที่กล่าวว่า ความผูกใจมั่นในงานเป็นประสบการณ์ทางบวกที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงานของคุณบุคคล ทั้งนี้บุคคลที่มีลักษณะผูกใจมั่นในงานมักมีความพร้อมที่จะทำงานด้วยความมีพลังและกระตือรือร้นอยู่เสมอ ให้ความสำคัญกับงานที่ทำ โดยถือว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต โดยไม่สนใจประสบการณ์ความล้มเหลวในอดีต หรืออุปสรรคในสิ่งที่ยังมาไม่ถึง

2.2 แนวคิด ทฤษฎีและองค์ประกอบของความผูกใจมั่นในงาน

Leiter และ Bakker (2010) กล่าวถึง ความผูกใจมั่นในงานว่าเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง เมื่อมีความผูกใจมั่นในงานเกิดขึ้น พนักงานจะมุ่งมั่นเพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ตนตั้งไว้ แรงจูงใจนี้ไม่ได้เกิดขึ้นในทันที แต่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลต้องการประสบความสำเร็จโดยการบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ การผูกใจมั่นในงานไม่เพียงสะท้อนถึงการใช้พลังความสามารถของบุคคลในการทำงานเท่านั้น แต่ยังแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นที่จะใช้พลังความสามารถนั้น ๆ กับการทำงานด้วย คนกลุ่มนี้จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการสำรองพลังความสามารถไว้สำหรับเรื่องอื่นที่ไม่สำคัญ และความผูกใจมั่นในงานยังสะท้อนถึงความเกี่ยวข้องกับงาน โดยผู้ที่ผูกใจมั่นในงานจะให้ความสำคัญและพิจารณารายละเอียดที่สำคัญของปัญหาที่ท้าทาย จนกลายเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน จนเป็นความรู้สึกเพลิดเพลินไปกับงาน โดยไม่ทันรู้ตัวว่าใช้เวลาไปกับงานนานเพียงใด และลดการตอบสนองต่อสิ่งรบกวนอื่น

Schaufeli และคณะ (2002) ได้เสนอว่าความผูกใจมั่นในงานประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้



ภาพ 1 องค์ประกอบของความผูกใจมั่นในงานตามแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2002)

1. การมีพลังในการทำงาน (vigor) เป็นคุณลักษณะที่บุคคลมีพลังกายและพลังใจในการทำงานในระดับสูง มีความตั้งใจที่จะพยายามทำงานของตนให้ประสบความสำเร็จ และสามารถปรับตัวกลับมาเป็นปกติได้อย่างรวดเร็ว เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับความล้มเหลวหรืออุปสรรคที่ยากลำบาก
2. ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) คือ การที่บุคคลให้ความสำคัญกับการทำงาน รู้สึกกระตือรือร้น, รับรู้ถึงว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ, มีแรงบันดาลใจ, ภาคภูมิใจในงาน และรู้สึกว่างานของตนท้าทาย รวมทั้งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำ
3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption) คือ การที่บุคคลมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงานด้วยความสุข โดยรู้สึกว่าเวลาทำงานมักจะผ่านไปอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถดึงตัวเองออกจากการทำงานได้

ต่อมา Schaufeli และคณะ (2003) ได้พัฒนามาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) และทำการทดสอบใน 9 ประเทศแถบทวีปยุโรป โดยมาตรวัดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีพลังในการทำงานจำนวน 6 ข้อ (α ในแต่ละประเทศอยู่ระหว่าง .66 – .87) ความทุ่มเทในการทำงานจำนวน 5 ข้อ (α ในแต่ละประเทศอยู่ระหว่าง .83 – .92) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (6 ข้อ) (α ในแต่ละประเทศอยู่ระหว่าง .79 – .88) รวมทั้งหมด 17 ข้อ (α ในแต่ละประเทศอยู่ระหว่าง .88 – .95)

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกใจมั่นในงาน

Kahn (1990) กล่าวว่า การรับรู้ถึงการมีความหมาย (psychological meaningfulness), การรับรู้ถึงความปลอดภัย (psychological safety), และ การรับรู้ถึงความพร้อม (psychological availability) เป็นเงื่อนไขสภาพจิตใจ (psychological conditions) ที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การรับรู้ถึงการมีความหมาย เป็นการรับรู้ความรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญหลังจากที่บุคคลได้ลงทุนลงแรงในการทำงาน ซึ่งได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของงาน บทบาทในการทำงาน และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน
2. การรับรู้ถึงความปลอดภัย เป็นประสบการณ์ที่บุคคลสามารถแสดงความคิด ความรู้สึกของตนออกไปได้โดยไม่มีกังวล ความกลัวผลลัพธ์ทางลบที่อาจจะเกิดขึ้นกับต่อสถานภาพ และหน้าที่การงานของตนเอง ปราศจากสิ่งที่จะมาคุกคามตัวบุคคล รับรู้ถึงความพร้อมว่า

ตนเองมีแหล่งทรัพยากรเชิงกายภาพ อารมณ์ และจิตใจมากเพียงพอที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกใจมั่นได้

Bakker (2010) อธิบายว่า ทรัพยากรในงานเป็นแหล่งทรัพยากรที่ช่วยสนับสนุนทางกาย จิตใจ สังคม หรือองค์การในด้านงาน เช่น เงิน การสนับสนุนทางสังคม ข้อมูลป้อนกลับที่ดี ซึ่งช่วยให้บรรลุเป้าหมายการทำงาน และช่วยกระตุ้นการเติบโต การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง

งานวิจัยที่ผ่านมาจำนวนมากได้ระบุว่าทรัพยากรในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกใจมั่นในงานตามแบบจำลองความต้องการของงาน-ทรัพยากรในงาน (Job Demands-Resources model : JD-R Model) ซึ่งได้แก่ การมีอิสระในการควบคุมงาน แรงสนับสนุนจากหัวหน้างาน ข้อมูลย้อนกลับ บรรยากาศในการทำงาน ความหลากหลายของงาน เป็นต้น (Schaufeli & Bakker, 2004) อีกทั้งยังช่วยยับยั้งการเกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน ในขณะที่ความต้องการของงานที่มากเกินไปอาจก่อให้เกิดความเครียดในงานและความอ่อนล้าได้ ดังนั้นระดับของความต้องการของงานและทรัพยากรในงานซึ่งอยู่ในโมเดลความต้องการของงาน-ทรัพยากรในงานทำให้เกิดได้ทั้งความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน บุคคลที่รับรู้ว่ามีปัจจัยทั้งสองมีความสอดคล้องกัน ก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนนำไปสู่การเกิดความผูกใจมั่นในงานสูงขึ้น แต่ถ้ารับรู้ว่ามีปัจจัยทั้งสองมีความไม่สอดคล้องเกิดขึ้นแล้ว แรงจูงใจในการทำงานจะลดลงนำไปสู่ความผูกใจมั่นในงานต่ำ

3. การปั้นงาน (Job crafting)

3.1 นิยามและขอบเขตของการปั้นงาน

การปั้นงานเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบงานที่ให้คุณค่าเป็นผู้ควบคุมหรือจัดการเพื่อให้งานของตนเองมีความหมาย (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013) โดยบุคคลจะมีการปรับเปลี่ยนงานหรือขอบเขตในการทำงาน

แนวคิดของการปั้นงานถูกนำมาใช้ในการขยายมุมมองเกี่ยวกับการออกแบบงาน โดยแต่ละบุคคลต้องมีอิสระในการคิดหรือกระทำในการเปลี่ยนแปลงงานของตน ดังที่ Wrzesniewski และ Dutton (2001) ได้อธิบายความหมายของการปั้นงานว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพและทางปัญญาของบุคคลในงานหรือความสัมพันธ์ในการทำงานของตน ทำให้พนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบทางสังคมและองค์ประกอบของภาระงาน ไม่ว่าจะงานนั้นจะง่ายหรือซับซ้อน หรืออยู่ในตำแหน่งงานใด

Berg, Dutton, และ Wrzesniewski (2010) กล่าวว่า พนักงานจะต้องรู้ว่าตนมีอิสระในการป้อนงานเพียงใด ดังนั้นการป้อนงาน จึงเป็นการเลือกกำหนดความหมายของงานต่อความสำเร็จขององค์กร และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

อนึ่ง การป้อนงานเกี่ยวข้องกับการสร้างหรือการริเริ่มเปลี่ยนแปลงงาน เพราะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงขอบเขตงานของพนักงานในเชิงรุก ซึ่งพนักงานใช้เพื่อกำหนดขีดจำกัดทางกาย อารมณ์ ปัญญา และความสัมพันธ์ (Grant & Ashford, 2008)

ส่วน Lyons (2008) กล่าวว่า การป้อนงานเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเอง อยู่ในขอบเขตงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tims, Bakker, และ Derks (2012) ได้ให้ความหมายของการป้อนงานว่าเป็นการปรับหรือกำหนดคุณลักษณะของงานใหม่ด้วยการริเริ่มของพนักงานเอง ซึ่งเป็นกระบวนการจากล่างขึ้นสู่ข้างบน (Bottom-Up) ที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมและสามารถต่อรองเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานของตนเองได้ โดยการป้อนงานที่เกิดขึ้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

3.2 แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของการป้อนงาน

Parker และ Ohly (2008) กล่าวว่างานที่ถูกออกแบบมาอย่างดีและมีสภาพการทำงานที่เหมาะสมจะช่วยสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น แต่หากพนักงานอยู่ในสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมหรือรู้สึกไม่มีความสุข พนักงานอาจมีการปรับเปลี่ยนการออกแบบงานของพวกเขาในหลายวิธี เช่น พนักงานอาจมีการเลือกหน้าที่งานใหม่ การเจรจาต่อรองเนื้อหางานให้แตกต่างจากเดิม หรือกำหนดความหมายให้กับงานของพวกเขา ทั้งนี้ กระบวนการที่พนักงานปรับเปลี่ยนเหล่านี้ เรียกว่า การป้อนงาน

Wrzesniewski และ Dutton (2001) แบ่งการป้อนงานเป็น 2 รูปแบบ คือ การเปลี่ยนแปลงขอบเขตงานทางกายภาพ (Physical changes) เช่น การเปลี่ยนรูปแบบงาน ขอบเขตงาน หรือจำนวนภาระงาน ส่วนการเปลี่ยนแปลงขอบเขตงานทางปัญญา (cognitive changes) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงมุมมองที่บุคคลคนหนึ่งมีต่องานของเขา ทั้งนี้ การป้อนงานนั้นอาจเป็นได้ทั้งสิ่งที่ 'ดี' หรือ 'ไม่ดี' สำหรับองค์กรก็ได้ และมีอิทธิพลต่อองค์กรอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น

การเปลี่ยนแปลงขอบเขตงานทางกายภาพเป็นรูปแบบหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือพนักงานสามารถสร้างผลงานที่แตกต่างกันโดยการทำงานน้อยกว่า ทำงานมาก หรือทำงานยากขึ้นกว่าที่ถูกบรรยายไว้ในลักษณะงาน

การเปลี่ยนแปลงขอบเขตงานทางปัญญามีความแตกต่างการเปลี่ยนแปลงขอบเขตงานทางกายภาพ เพราะการเปลี่ยนแปลงมุมมองต่องานของพนักงาน มีการใช้รูปแบบที่แตกต่างกันไป ทั้ง

มุมมองของพนักงานในรูปแบบการทำงานที่เป็นแบบบูรณาการ หรือเป็นงานที่แยกออกจากกัน ซึ่ง มุมมองของพนักงานที่มีต่องานนั้นมีผลต่อวิธีการที่พนักงานจะเข้าสู่การทำงาน

สาเหตุที่พนักงานต้องมีการป้ันงาน เกิดจากแรงจูงใจ 3 ประการ คือ เพื่อหลีกเลี่ยง ผลกระทบเชิงลบที่แปลกประหลาดไปจากงาน, เพื่อให้ตัวเองเกิดความรู้สึกทางบวกมากขึ้น ผ่านการ ยืนยันจากคนอื่น และเพื่อให้พนักงานเติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการมี ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดย Petrou, Demerouti, Peeters, และ Schaufeli (2012) เสนอว่า การที่ บุคคลป้ันงานของเขาเพื่อให้ตนสามารถทำงานได้โดยไม่มีปัญหาสุขภาพ และมีแรงบันดาลใจในการทำงานมากขึ้น ต่อมาเขาได้ปรับแนวคิดให้คล้ายคลึงกับ Wrzesniewski และ Dutton (2001) ว่าเป็น การเรียนรู้เชิงสังคม (social constructionist view) นิยามว่าการป้ันงานเป็นพฤติกรรมเชิงรุกของ พนักงาน ประกอบด้วย การหาทรัพยากร (resources seeking) การค้นหาความท้าทาย (challenges seeking) และการลดความต้องการงาน (demands reducing)

การหาทรัพยากร (resources seeking) เป็นรูปแบบของการรับมือกับความต้องการในงาน หรือการบรรลุเป้าหมายในงาน เช่น การหาข้อมูลป้อนกลับ คำแนะนำจากผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ซึ่งในงานวิจัยก่อนหน้านี้พบผลความสัมพันธ์ ทางบวกในการหาผลป้อนกลับ (feedback seeking) และการหาการสนับสนุนจากสังคม (social support seeking)

ในขณะที่ การค้นหาความท้าทาย (challenges seeking) เป็นความต้องการงานใหม่ที่ ทำท้าทาย ต้องการรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น รวมถึงการต้องการทำงานตลอดทั้งวัน แสดงให้เห็นว่าพนักงาน ที่มีความต้องการในงานสูง และสามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ จะชื่นชอบสถานการณ์ที่ท้าทาย เพราะทำให้บุคคลรับรู้และแสดงออกถึงอำนาจในการควบคุม

การลดความต้องการงาน (demands reducing) เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการลดความ ต้องการงานที่ใช้ด้านอารมณ์ จิตใจ และด้านร่างกาย อีกทั้งยังต้องการลดจำนวนงานที่มากเกินไป หรือลดงานที่ไปกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

ดังนั้นการป้ันงานสามารถเกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวันและถูกกำกับไปยังสภาพแวดล้อมการ ทำงานของแต่ละคน แม้ว่าในสภาพแวดล้อมที่มีความคงที่สูง หรือคุณลักษณะของงานได้อธิบายอย่าง ชัดเจนแล้ว บุคคลก็สามารถที่จะปรับงานและโยกย้ายทรัพยากรที่เขาต้องการไปยังงานของเขาได้และ ยังเป็นการรักษาสุขภาพและแรงจูงใจได้

ในขณะที่ Berg และคณะ (2010) กล่าวว่า การออกแบบงานจะเน้นลักษณะโครงสร้างของ งานที่จะสร้างและกำหนดโดยผู้บังคับบัญชา ส่วนการป้ันงานนั้นเป็นรูปแบบของพฤติกรรมเชิงรุกที่ พนักงานทำการเปลี่ยนแปลงตนเองในขอบเขตงานของตน โดยไม่จำเป็นต้องการกระตุ้นเตือนจาก ผู้บังคับบัญชา (Lyons, 2008)

นอกจากนี้ Bateman และ Crant (1993) กล่าวว่า ในอดีตนั้นพฤติกรรมเชิงรุก (proactive behavior) อย่างเช่นการป้ันงานมักจะถูกมองว่าเป็นแนวความคิดที่เกิดจากความแตกต่างส่วนบุคคล และเป็นลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ แต่ในงานวิจัยส่วนใหญ่ปัจจุบันเป็นพฤติกรรมเชิงรุกเป็นที่สามารถทำนายได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และพฤติกรรมเหล่านี้ไม่คงที่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดย Tims และ Bakker (2010) ได้เสนอว่าการป้ันงานนั้นไม่จำเป็นต้องมุ่งศึกษาในระยะเวลาที่ยาวนาน มันอาจเกิดในช่วงสั้น ๆ ก็ได้

Leana, Appelbaum, และ Shevchuk (2009) การป้ันงานแสดงให้เห็นความพยายามของพนักงานที่ต้องการปรับให้ตนมีความสอดคล้องระหว่างความชื่นชอบในงาน ความสามารถ ความต้องการ และสถานการณ์ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าคุณคนจะทำการป้ันงานเมื่อพวกเขาารู้สึกถึงความไม่สอดคล้องในงาน ดังนั้นความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการป้ันงาน (Wrzesniewski & Dutton, 2001)

Tims และ Bakker (2010) ได้นิยามความหมายของการป้ันงานตามโมเดลของความ ต้องการของงาน-ทรัพยากรในงาน (Job Demands–Resources Model: JD–R Model) ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนตัวเองของพนักงานเพื่อทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของงานทรัพยากรในงาน ความสามารถ และความต้องการของพนักงาน

Tims และคณะ (2012) จึงได้พัฒนามาตรวัดการป้ันงานขึ้นตามโมเดลของความ ต้องการของงาน-ทรัพยากรในงาน โดยทำการวิจัยในกลุ่มคนทำงานชาวเนเธอร์แลนด์จำนวน 1,811 คน พบว่าองค์ประกอบของการป้ันงานมี 4 องค์ประกอบ รวมทั้งหมด 21 ข้อ ดังนี้ คือ

1. การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง (increasing structural job resources) คือ การเพิ่มระดับของทรัพยากรในงานที่เป็นปัจจัยภายใน และมักเป็นนิสัยเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ความมีอิสระในงาน การพัฒนาส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ($\alpha = .82$, Tims et al, 2012)
2. การลดความต้องการของงานที่ขัดขวางการทำงาน (decreasing hindering job demands) คือ การลดระดับของความต้องการของงานลง เมื่อบุคคลรู้สึกถึงความ ต้องการของงานเกินความสามารถของตน หรือความต้องการของงานที่มากเกินไป ขัดขวางการไปถึงเป้าหมายของตน โดยอาจขอให้เพื่อนร่วมงานช่วยงานของตน หรือ อาจลดจำนวนของการสื่อสารกับลูกค้าหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ($\alpha = .79$, Tims et al, 2012)
3. การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม (increasing social job resources) คือ การเพิ่ม ทรัพยากรในงาน โดยเฉพาะการแสวงหาการสนับสนุนจากสังคมหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว

เช่น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน คำแนะนำจากหัวหน้างาน ฯลฯ อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์การทำงานบางครั้งระดับของทรัพยากรงานอาจจะต่ำ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าที่ไม่สามารถให้การสนับสนุนเราได้ ในสถานการณ์เช่นนี้ ถ้าบุคคลสามารถระดมทรัพยากรงานให้มากขึ้นได้ ก็จะเป็นสิ่งที่ดีที่จะช่วยในการจัดการหรือลดความต้องการของงานที่มากเกินไปได้ โดยมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ($\alpha = .77$, Tims et al, 2012)

4. การเพิ่มความต้องการของงานด้านความท้าทาย (increasing challenging job demands) คือ การที่บุคคลสร้างระดับความต้องการงานในที่ทำงานให้สูงขึ้น โดยบุคคลจะพยายามสร้างความท้าทายในการทำงานให้มากขึ้นเมื่อพวกเขาู้สึกว่างานของตนไม่ได้นำเสนอความสามารถของพวกเขาได้ทั้งหมด บุคคลอาจเพิ่มระดับของความต้องการของงานโดยการเพิ่มความท้าทายให้กับงานของพวกเขา อาจเป็นอาสาสมัครในโครงการที่น่าสนใจ หรือการรับภาระงานทั้งหมดจากผู้บังคับบัญชาของพวกเขา ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ($\alpha = .75$, Tims et al, 2012)

3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปั่นงาน

Wrzesniewski และ Dutton (2001) บอกว่าพฤติกรรมการทำงานจะเกิดขึ้นได้ต้องมีเงื่อนไขหรือปัจจัยอะไรบ้างอย่าง เช่น การมีอิสระในการคิดหรือการทำงาน บุคลิกภาพของแต่ละคนมากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งในหลายงานวิจัย เช่น Leana และคณะ (2009) และ Lyons (2008) ได้ยืนยันความคิดนี้ โดยกล่าวว่าการมีอิสระในการคิดหรือกระทำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปั่นงาน

นอกจากนี้ Bakker, Tims, และ Derks (2012) เสนอว่าบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive personality), การควบคุมในงาน (job control) (Lyons, 2008), ลักษณะงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน (task interdependence) ความมีอิสระในการทำงาน (Leana et al., 2009), ความต้องการงาน (job demands) (Wrzesniewski & Dutton, 2001), ความซับซ้อนของงาน (task complexity) (Ghitulescu, 2007) และความท้าทายในงาน (job challenges) (Berg et al., 2010) ต่างเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการปั่นงานได้

อย่างไรก็ตามความซับซ้อนของงานและความท้าทายในงานพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปั่นงาน จัดเป็นตัวชี้วัดถึงการมีพฤติกรรมเชิงรุก (Berg et al., 2010; Ghitulescu, 2007)

ผลการทดสอบในงานวิจัยของ Petrou และคณะ (2012) เพื่อพิสูจน์ว่าสถานการณ์ต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการปั่นงานแต่ละวันหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่าในวันทำงานมีความกดดัน แต่บุคคลมีอิสระใน

การทำงานสูง บุคคลจะมีพฤติกรรมในการหาแหล่งทรัพยากรเพื่อมาสนับสนุนการทำงานที่สูงขึ้น และจะพยายามลดความต้องการในงานให้อยู่ในระดับต่ำ

Berg และคณะ (2010) ได้สัมภาษณ์พนักงานในองค์กรธุรกิจและองค์กรที่ไม่หวังผลกำไรเพื่อดูว่าพนักงานที่อยู่ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่าการขึ้นงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน แต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกถึงความท้าทายของงานของตน โดยพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่ามักจะมีแนวโน้มเห็นว่าความท้าทายเป็นสิ่งที่จะต้องเผชิญหน้า และจัดว่าความคาดหวังอย่างหนึ่งที่ต้องใช้เวลาทำงานเหล่านั้น ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่ามีแนวโน้มเห็นว่าการทำงานที่ท้าทายนั้นต้องได้รับคำสั่งให้ทำจากบุคคลอื่น ไม่ได้มาจากตัวเอง

4. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences)

ไม่มีบุคคลใดที่เกิดมาจะมีความเหมือนกันทุกประการ บุคคลจะมีความแตกต่างกันอันเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งไม่อาจจะสรุปว่าสิ่งใดมีอิทธิพลมากกว่ากัน การมีพันธุกรรม การเลี้ยงดู หรือประสบการณ์ที่ได้รับที่ไม่เหมือนกัน ทำให้บุคคลมีความคิด อารมณ์ บุคลิกภาพ รวมถึงพฤติกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันไป ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าไม่ใช่ทุกคนที่จะปรับตนเองให้สอดคล้องกับงาน เมื่อเผชิญกับความไม่สอดคล้อง ซึ่งเกิดจากความแตกต่างระหว่างบุคคล

4.1 บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive personality)

4.1.1 นิยามและขอบเขตของบุคลิกภาพเชิงรุก

บุคลิกภาพ (Personality) มาจากคำว่า “Persona” ในภาษาละติน หมายถึง หน้ากากที่ใช้ใส่แสดงละครหรือบนเวทีในสมัยโบราณ เปรียบความหมายได้เหมือนกับการที่บุคคลต้องแสดงบทบาทไปตามความคาดหวังของสังคม เพื่อให้ได้รับการยอมรับ

ดังนั้น บุคลิกภาพ จึงหมายถึงลักษณะการแสดงออกทั้งในด้านสรีระ พฤติกรรม การแต่งกาย ท่าทางในการแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีความซับซ้อนแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล จึงเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ Cattell (1973) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะของบุคคลที่สามารถสังเกตเห็นได้ จากประวัติ การสังเกต สอบถาม การแสดงพฤติกรรม และการทดสอบต่าง ๆ เช่น เป็นมิตร ใจดี โดยเห็นว่าบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะที่ไม่แปรเปลี่ยน และรวมกันเป็นตัวตนบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมีลักษณะมาก-น้อยแตกต่างกัน

บุคลิกภาพเชิงรุก เป็นลักษณะบุคลิกภาพแบบหนึ่ง Covey (1989) ยกตัวอย่างว่าผู้ที่กล้าเผชิญกับความเป็นจริง และรู้สึกว่าคุณเป็นผู้นำกำหนดทางเลือกได้เอง เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดี

ที่สุด จัดเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก ทั้งนี้ Bateman และ Crant (1993) เสริมว่า คนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะเป็นเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวให้เหมาะสมกับตน โดยการลงมือทำทันทีด้วยตัวเอง โดยไม่จำเป็นต้องมีสถานการณ์มากำหนดหรือบังคับให้กระทำการณั้ นั้น ๆ

4.1.2 แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงรุก

Covey (1989) กล่าวว่าใครก็ตามที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกก็จะพยายามทำทุกสิ่งอย่างสุดกำลังความสามารถ อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ทำงานเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เพราะเขาจะไม่ใส่ใจรายละเอียดปลีกย่อยของปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ดังนั้น คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพเช่นนี้จึงเป็นบุคคลที่กล้าเผชิญหน้ากับความจริง เลือกลงแนวทางดำเนินงานได้เอง เพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

อย่างไรก็ตาม Bateman และ Crant (1993) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุกที่ได้รับความนิยมนีกแนวคิดหนึ่ง ว่าลักษณะเชิงรุก (Proactive) เป็นส่วนประกอบของพฤติกรรมองค์การ ที่มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีลักษณะนิสัยของ Allport (1961 อ้างถึงใน Bateman & Crant, 1993) โดยคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวให้เหมาะสมกับตน พร้อมทั้งแสวงหาโอกาสที่มีให้เป็นประโยชน์ การกระทำใด ๆ ก็ตาม จะเกิดจากการตัดสินใจด้วยตัวเอง พึ่งพาตนเอง เพราะบุคคลเหล่านั้นเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง อีกทั้งมีความมุ่งมั่นบากบั่นจนกว่าความพยายามนั้นจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลเหล่านี้จะเป็นที่ต้องการขององค์การ เนื่องจาก เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่ชอบแสวงหาแนวทางของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมองหาโอกาสปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง โดย Bateman และ Crant ได้ทำการวัดบุคลิกภาพเชิงรุกผ่านมาตรวัดบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality Scale: PPS) ข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคแสดงค่าความเที่ยงเท่ากับ .72

นอกจากนี้ Crant (1996) ยังพบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในการทำงาน เพราะหากเชื่อว่าสภาพแวดล้อมและการแสดงพฤติกรรมต่างส่งอิทธิพลต่อกันและกัน บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกซึ่งมักมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวด้วยตนเองก็ย่อมจะดัดแปลง ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ให้เหมาะกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามไปด้วย ดังนั้น บุคคลที่มีระดับบุคลิกภาพเชิงรุกสูงจึงถูกคาดหวังว่าจะเป็นผู้เปลี่ยนแปลงและทำงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ อันนำไปสู่ศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

Bateman และ Crant (1999) ได้ทำศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายในสายงานและอาชีพ เช่น พนักงานธนาคาร พนักงานขายอาชีพ นักศึกษาบริหารธุรกิจ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกกับด้านต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จ ภาวะผู้นำ ผลการ

ปฏิบัติงาน ความสำเร็จในอาชีพ จากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย พบว่า บุคลิกภาพหรือพฤติกรรมเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์ของบุคคลและองค์การ ทั้งนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีลักษณะเชิงรุกส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมดังนี้

1. แสวงหาโอกาสในการเปลี่ยนแปลง
2. กำหนดเป้าหมายและวิธีการที่จะได้มาซึ่งความสำเร็จ พร้อมทั้งพยายามวิเคราะห์ปัญหา และหาวิธีป้องกัน
3. ทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น
4. เป็นผู้บุกเบิก หรือชอบลงมือปฏิบัติทำสิ่งนั้นเป็นคนแรกมาก่อน
5. มีความอดทน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค
6. การกระทำการณ์ใด ๆ ต้องประสบความสำเร็จ และมีผลต่อองค์การ หรือสถานการณ์

ต่อมา Crant (2000) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพเชิงรุกเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดของพฤติกรรมเชิงรุก เช่น การป็นงาน บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกยังถูกคาดหวังจะมีความผูกใจมั่นในงานด้วย (Seibert, Kraimer, & Crant, 2001)

Tims และ Bakker (2010) บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้วยพฤติกรรมเชิงรุกในงานของเขา จึงสันนิษฐานว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีส่วนร่วมในการป็นงานมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้มีลักษณะนี้

จากการศึกษานิยามและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกที่กล่าวแล้วข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงให้ความหมายของบุคลิกภาพเชิงรุก ว่าเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความพยายามในการริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พยายามทำความคิดของตนให้ออกมาเป็นความจริง โดยไม่ยอมให้สถานการณ์ต่าง ๆ มาบังคับหรือกดดัน

4.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

4.2.1 นิยามและขอบเขตของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามนิยามของ Bandura (1986) หมายถึง การที่บุคคลทำการพิจารณาประเมินระดับความสามารถของตนเอง ในการที่จะกระทำหรือปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับการที่บุคคลพิจารณาตัดสินว่า ตนจะสามารถทำอะไรได้จากทักษะที่มี

Parker (1998) การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือการตัดสินใจของบุคคลต่อความสามารถของตนเองในการที่จะปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นความเชื่อของบุคคลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของตน

Hoyt, Murphy, Halverson, และ Watson (2003) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นแรงจูงใจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในงาน การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ความพยายามทำงานให้สำเร็จ

4.2.2 แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แนวคิดในช่วงแรกของ Bandura นั้น ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการคาดหวังในความสามารถของตนเอง (efficacy expectation) โดยมองว่าความคาดหวังเป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม ต่อมาในปี 1997 ได้เปลี่ยนคำว่า “ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง” เป็น “การรับรู้ความสามารถของตนเอง” แม้ว่าแต่ละคนจะมีความสามารถไม่แตกต่างกัน แต่อาจมีผลต่อการกระทำ และการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างได้ เนื่องมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเองที่แตกต่างกัน

อนึ่ง ในการแสดงพฤติกรรมหนึ่ง ๆ นอกจากความคาดหวังในความสามารถของตนเองแล้ว บุคคลจะคาดหวังผลลัพธ์ที่ตามมาหลังจากทำพฤติกรรมนั้นด้วย กล่าวคือ ยิ่งบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูงและคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นสูง บุคคลนั้นย่อมมีแนวโน้มในการลงมือทำพฤติกรรมนั้น ๆ ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นอยู่ในระดับต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มในการไม่ทำพฤติกรรมหรือเลี่ยงโอกาสที่จะทำพฤติกรรมนั้น

Chen, Gully, และ Eden (2001) มาตรการรับรู้ความสามารถของตนเอง New General Self-Efficacy Scale ได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Bandura (1986) มีข้อความทั้งหมด 8 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคแสดงค่าความเที่ยงเท่ากับ .92

ดังเช่นที่ Tims และ Bakker (2010) กล่าวว่า บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะรู้สึกว่ามีโอกาสสูงที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดย Morrison และ Phelps (1999 อ้างถึงใน Tims & Bakker, 2010) พบหลักฐานว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับลักษณะเชิงรุกต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริง นอกจากนี้ Ventura, Salanova, และ Llorens (2015) แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง จะเชื่อมโยงกับความต้องการความท้าทายในงานสูง ดังนั้นบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จึงมีแนวโน้มสูงที่จะมีความต้องการในการปฏิบัติงานให้มีความท้าทายมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการป้ันงาน

Frese และ Fay (2001) กล่าวว่า การเกิดความรู้สึกทางลบในการทำงาน เช่น ความไม่พอใจในการทำงาน ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มักจะเป็นเหตุให้พนักงานเกิดพฤติกรรมเชิงรุก เช่น การป้ันงาน เพื่อให้กลับมาสู่สภาวะสมดุลระหว่างตนเองกับงานที่ทำอยู่ ทั้งนี้การป้ันงานแสดงให้เห็นความพยายามของบุคคลที่ต้องการปรับให้ตนมีความสอดคล้องระหว่างความชื่นชอบในงาน ความสามารถ ความต้องการ และสถานการณ์ (Leana et al., 2009) สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะทำการป้ันงานเมื่อเขารู้สึกถึงความไม่สอดคล้องในงาน ดังนั้นความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการป้ันงาน

Tims และ Bakker (2010) ได้กล่าวว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน เป็นการรับรู้ความสมดุลของ 2 ปัจจัย คือ ความต้องการของงาน และทรัพยากรในงาน เมื่อสองปัจจัยดังกล่าวมีความสมดุล บุคคลจะรู้สึกว่าตนมีประสบการณ์ที่ดีกับงานที่ทำ แต่หากปัจจัยทั้งสองไม่สมดุล หรือมีเพียงแคตัวใดตัวหนึ่งที่ไม่สมดุล บุคคลก็จะเกิดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน เมื่อบุคคลเกิดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานขึ้นแล้ว การป้ันงานจะเป็นวิธีที่ดีที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในงาน เพราะบุคคลแสวงหาสาเหตุหรือสิ่งทำให้เกิดความไม่สอดคล้องนี้ขึ้น และหาวิธีการเพื่อลดความไม่สอดคล้องนั้น ทั้งนี้การคงอยู่ของความไม่สอดคล้องจะกระตุ้นให้เกิดความผูกใจมั่นในงาน โดยผ่านการป้ันงานเช่นกัน

จากแนวคิดและงานวิจัยที่กล่าวถึงข้างต้นแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการป้ันงาน เมื่อบุคคลเกิดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูง บุคคลจะมีความพยายามในการป้ันงานสูงเช่นกัน

สมมติฐานที่ 1 ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางบวกกับการป้ันงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการป้ันงานและความผูกใจมั่นในงาน

จากงานวิจัยของ Leana และคณะ (2009) นอกจากจะพบว่าการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรแล้ว งานวิจัยยังขยายผลและแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการป้ันงานกับความผูกใจมั่นในงาน โดยผู้ที่มีการป้ันงานสูงจะมีความผูกใจมั่นในงานสูงด้วย

การป้ันงานของพนักงานมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจ 3 ประการ คือ เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบที่เกิดจากงาน เพื่อให้ตัวเองเกิดความรู้สึกทางบวกมากขึ้นผ่านการยืนยันจากคนอื่น และเพื่อให้พนักงานเติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดย Petrou และ

คณะ (2012) เสนอว่า การที่บุคคลทำการป้ันงานของตนนั้นเพื่อให้สามารถทำงานได้โดยไม่มีปัญหาสุขภาพ และมีแรงบันดาลใจในการทำงานมากขึ้น

นอกจากนี้ Bakker และคณะ (2012) กล่าวว่า การป้ันงานยังเป็นตัวทำนายความผูกใจมั่นในงาน และผลการปฏิบัติงานด้วย โดยผู้ที่มีความต้องการในการป้ันงานสูง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกใจมั่นในงานสูง และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย และยังพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการป้ันงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (in-role performance) การมีเจตคติและพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การด้วย

จากงานวิจัยของ Tims และคณะ (2013) พบว่าการป้ันงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน เนื่องจากการป้ันงานทำให้บุคคลมีมุมมองต่องานในแง่บวกเพิ่มขึ้น มีความสุขกับงาน รักในงานของตน จึงส่งผลให้บุคคลผูกใจมั่นในงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ลดอัตราการขาดงาน และลาออกจากงาน ทำให้องค์การมีประสิทธิผลที่ดีเช่นกัน

จากแนวคิดและงานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการป้ันงานและความผูกใจมั่นในงาน โดยบุคคลที่มีการป้ันงานสูงทำให้บุคคลมีมุมมองต่องานในแง่บวกและผูกใจมั่นในงานสูง

สมมติฐานที่ 2 การป้ันงานจะมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกใจมั่นในงาน

Kristof-Brown (2001) กล่าวว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีบทบาทสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การ เพิ่มความพึงพอใจในงาน มีความมุ่งมั่นทำงานเพื่อองค์การ และลดความตั้งใจที่จะลาออก บุคคลที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจะมีความรักทุ่มเท ผูกใจมั่นในงานสูงด้วย และในทางตรงข้ามบุคคลที่รู้สึกว่างานที่ทำนั้นไม่มีความเหมาะสมกับตนแล้ว บุคคลจะมีแนวโน้มต่อความผูกใจมั่นในงานต่ำ

เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Hamid และ Yahya (2011) พบว่าการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกทางบวกกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หากบุคคลใดรู้สึกเข้ากันได้กับงานที่ทำแล้ว ก็มีแนวโน้มที่จะสนใจ ทุ่มเทในการทำงาน บทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนมากขึ้น แต่ถ้าปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นไปในทางลบก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกทางลบกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ลดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

จากโมเดลความต้องการของงาน-ทรัพยากรในงาน ของ Tims และ Bakker (2010) ซึ่งเป็นแบบจำลองเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ความ

ต้องการของงาน และ ทรัพยากรในงาน โดยปัจจัยทั้งสองชนิดต่างมีความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทางจิตวิทยา 2 ประการที่เป็นอิสระต่อกัน คือ กระบวนการเสื่อมถอย (Health impairment process) และกระบวนการเกิดแรงจูงใจ (Motivation process) ซึ่งกระบวนการนี้เชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์เชิงบวกกับความผูกใจมั่นในงาน โดยบุคคลที่รับรู้ปัจจัยทั้งสองมีความสอดคล้องกัน ก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนนำไปสู่การเกิดความผูกใจมั่นในงานสูงขึ้น แต่ถ้ารับรู้ปัจจัยทั้งสองมีความไม่สอดคล้องเกิดขึ้นแล้ว แรงจูงใจในการทำงานจะลดลงนำไปสู่ความผูกใจมั่นในงานต่ำ

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นในงาน โดยบุคคลที่รู้สึกว่าคุณมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูง ก็จะมีผลผูกใจมั่นในงานสูง ในทางตรงข้ามหากบุคคลรู้สึกว่าคุณมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานต่ำหรือเกิดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูง จะนำไปสู่ความผูกใจมั่นในงานในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 3 ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสัมพันธ์ทางลบความผูกใจมั่นในงาน

อิทธิพลส่งผ่านของการปั่นงาน

บุคคลที่รู้สึกว่าคุณไม่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน บางครั้งไม่ได้รู้สึกชอบงานเสมอไป บุคคลจะมีความพยายามทำบางอย่างเพื่อปรับเปลี่ยนตัวเองหรืองานที่ทำ เพื่อให้ตัวเองสามารถทำงานนั้นได้อย่างเป็นสุข และรักในงานที่ทำมากขึ้น

Wrzesniewski และ Dutton (2001) เสนอว่าการปั่นงานสามารถนำไปสู่ความรู้สึกต่องานว่าเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย โดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน ในอีกความหมายหนึ่งคือความพยายามในการปั่นงานเพื่อให้ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่เกิดขึ้นกับตนนั้นลดลงจนมีความสมดุล ซึ่งความสมดุลนี้ไปสู่อุณหภูมิใจในงานและผลลัพธ์องค์การที่สูงขึ้น เช่น ความผูกพันต่อองค์การ การรักษาบุคลากรไว้กับองค์การ ความผูกใจมั่นในงาน ฯลฯ

Parker และ Ohly (2008) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่เหมาะสมจะช่วยสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดี แต่หากอยู่ในสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม พนักงานอาจมีการปั่นงานในหลายวิธี เพื่อให้กลับมาอยู่ในสภาพการทำงานที่เหมาะสมกับตนเองและนำไปสู่กระบวนการสร้างแรงจูงใจและเพิ่มระดับความผูกใจมั่นในงาน

Leana และคณะ (2009) กล่าวว่าความพยายามของพนักงานที่ต้องการปรับให้ตนเองมีความสอดคล้องกับงานที่ทำหรือมีความพยายามในการปั่นงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสามารถที่เหมาะสมกับงาน และมีความผูกใจมั่นในงานมากขึ้น

เพื่อพิสูจน์ว่าสถานการณ์ต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานแต่ละวันหรือไม่ ผลการวิจัยของ Petrou และคณะ (2012) พบว่าในวันทำงานมีความกดดัน แต่บุคคลมีอิสระในการทำงานสูง บุคคลจะมีพฤติกรรมในการหาแหล่งทรัพยากรเพื่อมาสนับสนุนการทำงานที่สูงขึ้น และจะพยายามลดความต้องการในงานให้อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งการได้รับการสนับสนุนจากทรัพยากรในงานจะส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนนำไปสู่การเกิดความผูกใจมั่นในงานสูงขึ้น

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกใจมั่นในงานโดยมีอิทธิพลส่งผ่านของการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลเกิดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานขึ้น บุคคลจะพยายามปฏิบัติงานเพื่อปรับตนเองให้มีความสอดคล้องกับงานมากขึ้น และนำไปสู่ความผูกใจมั่นในงาน

สมมติฐานที่ 4 การปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกใจมั่นในงาน

อิทธิพลกำกับของความแตกต่างระหว่างบุคคล

ในบางกรณีบุคคลที่รู้สึกว่าคุณไม่เหมาะสมหรือไม่สามารถเข้ากันได้กับงาน ก็อาจไม่ได้รู้สึกชอบงานเสมอไป ตรงข้ามบุคคลจะมีความกระตือรือร้นที่จะมีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทักษะความสามารถ ความชอบ ของตน ซึ่ง Bateman และ Crant (1993) กล่าวว่าบุคคลจะมีการปฏิบัติงานหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละบุคคล เช่น ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมักจะแสดงพฤติกรรมเชิงรุก เช่น เป็นคนที่กระตือรือร้น เป็นคนที่รู้ว่า ตนเองต้องการอะไร และจะไม่รอให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นกับตนเอง แต่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นด้วยตนเอง ดังนั้นเมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพเชิงรุกพบความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของตน บุคคลจะแสดงกระตือรือร้น และริเริ่มที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตนมากขึ้น Bateman และ Crant ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า บุคลิกภาพเชิงรุกสามารถอธิบายได้ว่าทำไมคนบางคนจึงปฏิบัติงาน ในขณะที่อีกคนไม่ทำ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคลในการมีระดับลักษณะเชิงรุกมากหรือน้อยนั่นเอง หากบุคคลมีบุคลิกภาพเชิงรุกที่อยู่ในระดับสูง ย่อมมีแนวโน้มในการต้องการปฏิบัติงานที่สูงด้วย

ต่อมา Crant (2000) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพเชิงรุกเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดของพฤติกรรมเชิงรุก เช่น การปฏิบัติงาน บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกยังถูกคาดหวังจะมีความผูกใจมั่นในงาน

Tims และ Bakker (2010) ได้ระบุว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้วยพฤติกรรมเชิงรุกในงานของเขา จึงสันนิษฐานว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้มีลักษณะนี้

นอกจากบุคลิกภาพเชิงรุกแล้ว อีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ คือ การรับรู้ความสามารถของตน โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีผลต่อการกระทำของบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองที่ต่างกัน แม้ว่าแท้จริงแล้วแต่ละคนไม่ได้มีความสามารถที่แตกต่างกัน ก็อาจแสดงพฤติกรรมที่ต่างกันได้ โดย Ventura และคณะ (2015) แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง จะเชื่อมโยงกับความต้องการความท้าทายในงานสูง ดังนั้นบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง จึงมีแนวโน้มสูงที่จะมีความต้องการในการปฏิบัติงานให้มีความท้าทายมากขึ้น

การแสดงพฤติกรรมหนึ่ง ๆ นอกจากความคาดหวังในความสามารถของตนแล้ว บุคคลจะคาดหวังผลลัพธ์ที่ตามมาหลังจากทำพฤติกรรมนั้นด้วย หากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูงและคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นสูง บุคคลนั้นย่อมมีแนวโน้มในการลงมือทำพฤติกรรมนั้น ๆ ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นอยู่ในระดับต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มในการไม่ทำพฤติกรรมหรือเลี่ยงโอกาสที่จะทำพฤติกรรมนั้น

จากอิทธิพลกำกับของความแตกต่างระหว่างบุคคลนำมาสู่สมมติฐานที่ว่าความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้ความสามารถของตนเอง จะมีแนวโน้มสูงที่ทำให้บุคคลอยากปรับเปลี่ยนหรือไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และนำไปสู่ความต้องการในการปฏิบัติงานด้วย

สมมติฐานที่ 5 ความแตกต่างระหว่างบุคคลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน

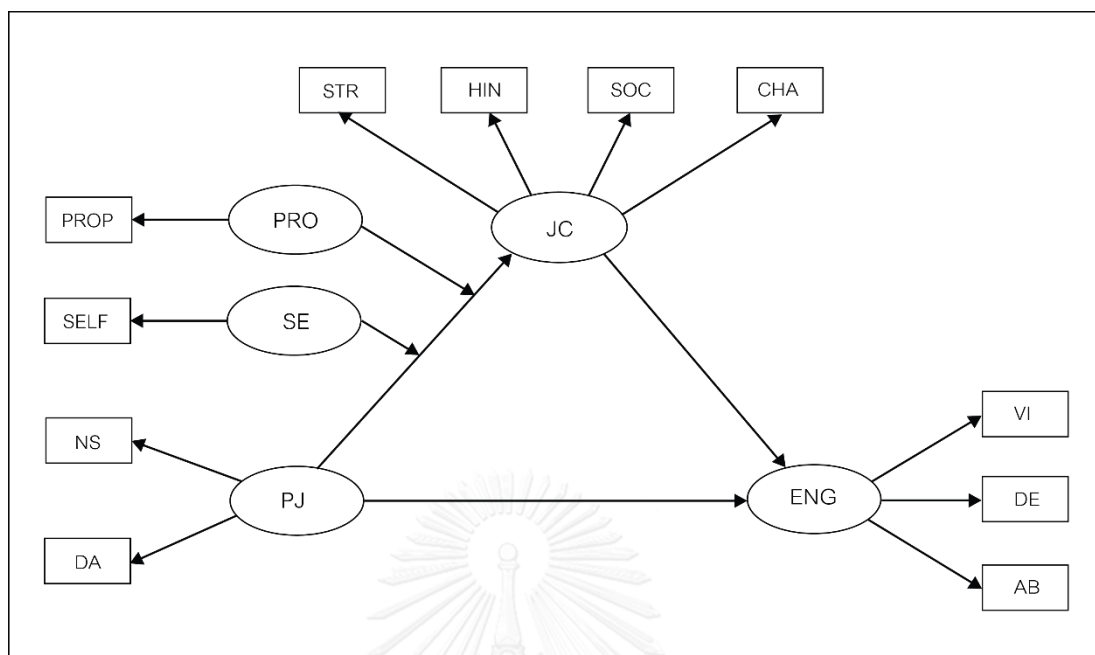
สมมติฐานที่ 5.1 บุคลิกภาพเชิงรุกเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน

โดยบุคคลที่มีความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูง จะทำการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพเชิงรุกสูง

สมมติฐานที่ 5.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน

โดยบุคคลที่มีความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูง จะทำการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



| | | | | | | | | |
|-----|---------|--|-----|---------|--|-----|---------|--------------------------------|
| PJ | หมายถึง | ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน | JC | หมายถึง | การป้ันงาน | ENG | หมายถึง | ความผูกใจมั่นในงาน |
| NS | หมายถึง | ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร | STR | หมายถึง | การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง | VI | หมายถึง | การมีพลังในการทำงาน |
| DA | หมายถึง | ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล | HIN | หมายถึง | การลดความต้องการของงานที่ขัดขวางการทำงาน | DE | หมายถึง | ความทุ่มเทในการทำงาน |
| PRO | หมายถึง | บุคลิกภาพเชิงรุก | SOC | หมายถึง | การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม | AB | หมายถึง | ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน |
| SE | หมายถึง | การรับรู้ความสามารถของตนเอง | CHA | หมายถึง | การเพิ่มความต้องการของงานด้านความท้าทาย | | | |

ภาพ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกใจมั่นในงาน โดยมีความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นตัวแปรกำกับ และมีการป้ันงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน กับความผูกใจมั่นในงาน โดยมีการป้ันงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของความแตกต่างระหว่างบุคคล ต่อความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางบวกกับการปฏิบัติงาน
2. การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน
3. ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางลบกับความผูกใจมั่นในงาน
4. การปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกใจมั่นในงาน
5. ความแตกต่างระหว่างบุคคลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน
 - 5.1. บุคลิกภาพเชิงรุกเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน
 - 5.2. การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตัวแปรตาม คือ ความผูกใจมั่นในงาน

ตัวแปรส่งผ่าน คือ การปฏิบัติงาน

ตัวแปรกำกับ คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล (บุคลิกภาพเชิงรุก, การรับรู้ความสามารถของตน)

คำจำกัดความของตัวแปรที่ศึกษา

1. ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน หมายถึง ความเข้ากันไม่ได้ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณลักษณะที่ต้องการในงาน

ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ในงานวิจัยนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบมาตราวัดที่พัฒนามาจากมาตราวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของ Cable และ Derue (2002) มีข้อความทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร (3 ข้อ) และ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการ

ของงานกับความสามารถของบุคคล (3 ข้อ) มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 7 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. การป้ันงาน หมายถึง การปรับเปลี่ยนตัวเองของพนักงานเพื่อทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของงานและทรัพยากรในงาน

การป้ันงาน ในงานวิจัยนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบมาตรวัดการป้ันงาน ของ Tims และคณะ (2012) มีข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง (5 ข้อ) การลดความต้องการของงานที่ขัดขวางการทำงาน (6 ข้อ) การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม (5 ข้อ) และ การเพิ่มความต้องการของงานด้านความท้าทาย (5 ข้อ) มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 7 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. บุคลิกภาพเชิงรุก หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความพยายามในการริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พยายามทำความคิดของตนให้ออกมาเป็นความจริง โดยไม่ยอมให้สถานการณ์ต่าง ๆ มาบังคับหรือกดดัน

บุคลิกภาพเชิงรุกในงานวิจัยนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบมาตรวัดของ Bateman และ Crant (1993) มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 7 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การที่บุคคลทำการพิจารณาประเมินระดับความสามารถของตนเอง ในการที่จะกระทำหรือปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ รวมถึงการพิจารณาว่าตนจะสามารถทำอะไรได้จากทักษะที่มี

การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานวิจัยนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (New General Self-Efficacy Scale) ของ Chen และคณะ (2001) มีข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 7 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5. ความผูกใจมั่นในงาน หมายถึง สภาวะทางบวกที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงานของบุคคล โดยบุคคลที่มีลักษณะผูกใจมั่นในงานจะมีพลัง มีสมาธิจดจ่อกับงาน และพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ อีกทั้งยังถือว่างานที่ทําเป็นสําคัญในชีวิต

ความผูกใจมั่นในงาน สำหรับงานวิจัยนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน จาก The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ของ Schaufeli และคณะ (2002) เป็นมาตรวัดที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีพลังในการทำงาน (6 ข้อ) ความทุ่มเทในการทำงาน (5 ข้อ) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (6 ข้อ) มีรวมทั้งหมด 17 ข้อ โดยเป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่เคยเลย จนถึง เป็นประจำ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล และการป่็นงาน กับความผูกใจมั่นในงาน

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานใหญ่ ทีโอที แจ้งวัฒนะ ทั้งเพศชายและเพศหญิง และอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 425 คน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เป็นการทดสอบโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล การป่็นงาน และความผูกใจมั่นในงาน ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานจากองค์การรัฐวิสาหกิจไทย
2. ได้ข้อมูลความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล การป่็นงาน และความผูกใจมั่นในงาน ไปใช้ประโยชน์ในกระบวนการสร้างความผูกใจมั่นในงานของพนักงาน
3. ได้เครื่องมือวัด ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน การป่็นงาน บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความผูกใจมั่นในงาน ฉบับภาษาไทย

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล การปฏิบัติงาน กับความผูกใจมั่นในงาน โดยผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 4 หัวข้อ คือ 1) กลุ่มตัวอย่าง 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจไทย ซึ่งเป็นองค์การซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ แต่สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอเลือกองค์การรัฐวิสาหกิจไทยเพียงองค์การเดียวเท่านั้นเพื่อเป็นตัวแทน คือ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในอุตสาหกรรมที่มีอัตราการแข่งขันสูงมาก เมื่อเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ที่ส่วนใหญ่แล้วเป็นผู้ผูกขาดการให้บริการเพียงรายเดียว

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานประจำของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานใหญ่ ทีโอที แจ้งวัฒนะ และทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป โดยไม่จำกัดเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน จำนวน 425 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ซึ่ง Hair, Black, Babin, และ Anderson (2010) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ที่ 10-20 หน่วย ต่อ 1 เส้นพารามิเตอร์ สำหรับโมเดลในงานวิจัยนี้มีเส้นพารามิเตอร์ที่ใช้ในโมเดลทั้งสิ้น 23 ค่า โดยผู้วิจัยเลือกใช้จำนวนตัวอย่าง 10 หน่วย ต่อ 1 เส้นพารามิเตอร์ ทำให้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจึงเท่ากับ 230 คน และเนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โมเดลกลุ่มพหุ 2 กลุ่ม ทำให้ต้องเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 2 เท่า กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจึงควรใกล้เคียงกับจำนวน 460 คน

ผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ความน่าจะเป็น (probability sampling) เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่สมาชิกทุก ๆ หน่วยของประชากรมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันที่จะเป็นตัวแทนที่ดีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified random sampling) โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยซึ่งมีลักษณะงานที่แตกต่างกันได้ 56 กลุ่ม แล้วสุ่มตัวอย่างมาให้ครบทุกกลุ่ม ตามสัดส่วนจำนวนคนที่อยู่ภายในกลุ่มย่อย ซึ่งประมาณได้ร้อยละ 9 ของจำนวนสมาชิกกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดังนี้

1. การขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พร้อมทั้งแสดงรายละเอียดของโครงการวิจัย
2. ผู้วิจัยเขียนจดหมายปะหน้าแบบสอบถามทุกฉบับเพื่อแจ้งให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบว่าการเข้าร่วมในการวิจัยในครั้งนี้เป็นโดยสมัครใจ ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่ต้องให้เหตุผลและไม่สูญเสียประโยชน์ที่พึงได้รับในการทำงาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ร่วมการวิจัยจะถูกเก็บเป็นความลับ และเก็บรวบรวมไว้ด้วยกันในตู้ที่ปิดกุญแจ มีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่เข้าถึงข้อมูลได้ หากมีการเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นภาพรวม ไม่มีข้อมูลใดที่สามารถระบุถึงผู้เข้าร่วมการวิจัย หลังการเผยแพร่ผลการวิจัยแล้ว ข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำไปทำลายโดยเครื่องทำลายเอกสาร
3. หากผู้เข้าร่วมการวิจัยต้องการทราบผลการวิจัยภายหลังการวิจัยสิ้นสุดลงสามารถติดต่อรับทราบผลการวิจัยผ่านผู้วิจัยได้โดยตรง แต่จะนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการระบุเป็นรายบุคคล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตรวจสอบความตรงมาตรวัด และการเก็บข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

การเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ทีโอที แจ้งวัฒนะ และทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป จำนวน 113 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อนำมาใช้ในขั้นตอนการแปลมาตรวัด และส่งให้แบบสอบถามทั้งหมดในงานวิจัยให้กับคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พิจารณาตรวจสอบรายละเอียดของมาตรวัด ผลการพิจารณาผ่าน ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2558 (ดังภาคผนวก ก)

การเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานใหญ่ ทีโอที แจ้งวัฒนะ และทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป จำนวน 425 คน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบกระดาษ-ปากกา โดยแบบสอบถามแต่ละชุดจะแนบซองจดหมายไว้ มอบให้แก่ผู้ประสานงานของแต่ละส่วนงาน จากนั้นให้ผู้ตอบใส่แบบสอบถาม

ที่ตอบคำถามเรียบร้อยแล้วในซองจดหมายที่แนบมาด้วยและปิดผนึกซอง ส่งซองจดหมายปิดผนึกไปยังผู้ประสานงาน ซึ่งจะเป็นผู้รวบรวมซองจดหมายปิดผนึกพร้อมแบบสอบถามส่งคืนให้กับผู้วิจัย โดยผู้วิจัยจะเลือกแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในส่วนการเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วนคือ 1) การแปลเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร โดยมีเนื้อหา ดังนี้

1) การแปลเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การแปลมาตรวัด (back translation) ตามวิธีของ Spencer (2004) โดยนำมาตรวัดภาษาต่างประเทศมาใช้ในการงานวิจัยที่ต้องการศึกษาข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural research) มาแปลเป็นภาษาไทย โดยมีขั้นตอนการแปลและการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดดังนี้

1. ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน การป็นงาน บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความผูกใจมั่นในงาน รวมเป็น 5 มาตรวัด มาแปลเป็นภาษาไทย
2. นำมาตรวัดฉบับแปลภาษาไทยที่ได้ในข้อ 1 แปลกลับเป็นภาษาอังกฤษ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษที่สามารถใช้ภาษาไทยได้และเป็นผู้ที่ไม่เคยเห็นต้นฉบับภาษาอังกฤษของแบบวัดมาก่อนเป็นผู้แปลกลับเป็นภาษาอังกฤษอีกครั้ง
3. นำมาตรภาษาอังกฤษที่ได้ในข้อ 2 มาเปรียบเทียบกับมาตรภาษาอังกฤษที่เป็นต้นฉบับ โดยมีการเปรียบเทียบ 2 รูปแบบ คือ การเปรียบเทียบด้านการใช้คำ (wordings) และการเปรียบเทียบด้านความหมาย (interpretation) โดยให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ จำนวน 10 คน เป็นผู้ประเมินตามแบบประเมินในภาคผนวก ข ด้วยรูปแบบการประเมินค่าแบบ 7 ระดับ (1 คือ ไม่สอดคล้องอย่างยิ่ง ถึง 7 คือ สอดคล้องอย่างยิ่ง) หากข้อกระทงมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 5 คะแนน ก็แสดงว่ามาตรวัดที่แปลมีความใกล้เคียงกับมาตรวัดภาษาอังกฤษต้นฉบับ
4. ผลการประเมินจากข้อ 3 พบว่าทุกข้อกระทงมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 5 คะแนน (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 5.05 - 6.80)
5. นำมาตรวัดที่แปลไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ไม่ใช่กลุ่มเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน

6. ผู้วิจัยนำมาตรวจวัดมาทดสอบด้วยค่าสถิติที (t -test) เพื่อทดสอบอำนาจจำแนกของแต่ละมาตรวัด ด้วยการวิเคราะห์กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ ที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 และ 27 ตามลำดับ โดยข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติที คือ ข้อกระทงที่มีคะแนนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
7. นำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติที มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ในมาตรวัด (corrected item-total correlation: CITC) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน [$r(111) = .159$, $\alpha = .05$, (หนึ่งทาง)] โดยข้อกระทงที่มีค่า CITC น้อยกว่า .159 จะถูกตัดทิ้ง
8. วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) โดยความเที่ยงควรมีค่าเกินกว่า .70 (Kline, 2005)
9. วิเคราะห์ความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) และความเที่ยงของตัวแปรแฝงของแต่ละมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis)

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้วิจัยตรวจสอบความเพียงพอของข้อมูลด้วยการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ด้วยค่าสหสัมพันธ์ ตัวแปรสังเกตได้ควรมีความสัมพันธ์ไม่ควรเกิน 0.95 เพราะจะเกิดปัญหา collinearity (Kline, 2005) หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลไปทดสอบ Bartlett's test of sphericity ซึ่งค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์ที่ได้จากการทดสอบควรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ควรมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์เพียงพอที่จะนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้ (Kline, 2005)

ขั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์ องศาอิสระ (degree of freedom) ต้องมีค่าเป็นบวก, ค่าอัตราส่วนระหว่างไค-สแควร์กับองศาอิสระ มีค่าน้อยกว่า 3, root mean square error of approximation (RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่า .08, goodness of fit index (GFI) และ comparative fit index (CFI) ควรมีค่ามากกว่า .90

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงอย่างละเอียดในหัวข้อถัดไป

2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 6 ส่วนสำคัญ อันประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 มาตรการความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ส่วนที่ 3 มาตรการการป้อนงาน

ส่วนที่ 4 มาตรการบุคลิกภาพเชิงรุก

ส่วนที่ 5 มาตรการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ส่วนที่ 6 มาตรการความผูกใจมั่นในงาน

โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน, ตำแหน่งงาน, ส่วนงานปัจจุบัน, กลุ่มงานปัจจุบัน, ระยะเวลาปฏิบัติงานในกลุ่มงานปัจจุบัน, เงินเดือน

ส่วนที่ 2 มาตรการความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

มาตรการความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของ Cable และ DeRue (2002) มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร (3 ข้อ) และ องค์ประกอบที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล (3 ข้อ) และทำการกลับค่าระดับคะแนนจากมาตรต้นฉบับ เพื่อให้ได้คะแนนของมาตรการความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ลักษณะของมาตรวัด มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 7 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การคิดคะแนน ภายหลังจากการกลับค่าระดับคะแนนข้อคำถามตามเกณฑ์การให้คะแนนแล้ว จากนั้นจึงคิดคะแนนรวมของทุกข้อกระทง โดยที่ค่าคะแนนมาตรการความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูง หมายถึง พนักงานมีความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูง และค่าคะแนนมาตรวัดมาตรการความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานต่ำ หมายถึง พนักงานมีความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานต่ำ

การตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

1. การทดลองใช้มาตรวัดและการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทง

ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่ผ่านขั้นตรวจสอบการแปลแล้ว ไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน โดยมีรายละเอียดกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในภาคผนวก ค หลังจากนั้นทำการประเมินคุณภาพของข้อกระทงรายข้อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยนำคะแนนแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาอำนาจการจำแนกระหว่างกลุ่มสูง (ผู้ที่ตอบได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73) และกลุ่มต่ำ (ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27) พบว่า ข้อกระทงทั้ง 6 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกันระหว่างกลุ่มสูงกลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หลังจากนั้นนำข้อกระทงทั้ง 6 ข้อ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน [$r(111) = .159, \alpha = .05, (หนึ่งทาง)$] ผลที่ได้พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์ทั้งหมด (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ง)

2. การหาค่าความเที่ยงของมาตรวัด

ผู้วิจัยได้นำข้อกระทงจากขั้นตอนที่ 1 จำนวน 6 ข้อ มาคำนวณหาค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน แยกตามมาตรย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .91 ด้านความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเท่ากับ .94 (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ง)

3. การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน

ก่อนการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ผู้วิจัยทำการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลก่อนวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 2 ของความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .81$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ถึงแม้ว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวจะสูง แต่ระดับความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กันเองระหว่าง 2 องค์ประกอบ ดังนั้นจึงนำข้อมูลไปทดสอบ Bartlett's test of sphericity และ KMO พบว่า เมริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 117.026, df = 1, N = 113, p < .001$) แต่เมื่อวิเคราะห์ KMO พบค่า .50 เนื่องจากตัวแปรแฝงมีตัวแปรสังเกตได้เพียง 2 องค์ประกอบ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยยังคงนำข้อมูลชุดนี้ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแบบ 2 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ($\chi^2 = 1.805$, $df = 4$, $\chi^2/df = 0.451$, $p = .772$, $GFI = 0.995$, $CFI = 1.000$ & $RMSEA = 0.000$) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบที่ 1 และ 2 เท่ากับ .88 และ .94 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์เปรียบเทียบ หรือ ค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรก (nested chi-square) กับโมเดลแบบ 1 องค์ประกอบ ($\chi^2 = 5.898$, $df = 5$, $\chi^2/df = 1.180$, $p = .316$, $GFI = 0.983$, $CFI = 0.999$ & $RMSEA = 0.040$) พบว่าโมเดล 2 องค์ประกอบ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดล 1 องค์ประกอบ ดังตาราง 1

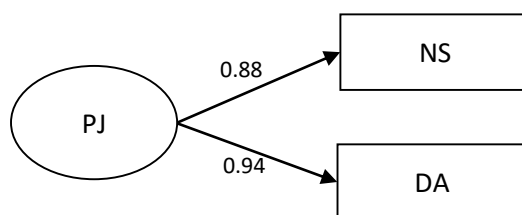
ตาราง 1

การเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกของความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

| | χ^2 | df | χ^2/df | p | GFI | CFI | RMSEA |
|--------------------|----------|------|-------------|------|-------|-------|-------|
| โมเดล 1 องค์ประกอบ | 5.898 | 5 | 1.180 | .316 | 0.983 | 0.999 | 0.040 |
| โมเดล 2 องค์ประกอบ | 1.805 | 4 | 0.451 | .772 | 0.995 | 1.000 | 0.000 |
| $\chi^2\Delta$ | 4.093* | 1 | | | | | |

* $p < .05$.

4. ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่า มาตรวัดชุดนี้มีโครงสร้างแบบ 2 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Cable และ Derue (2002) ดังภาพ 3



ภาพ 3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวัดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน
หมายเหตุ. PJ หมายถึง ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน, NS หมายถึง ความไม่
สอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร, DA หมายถึง ความไม่
สอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล.

ส่วนที่ 3 มาตรการป้องกันงาน

สำหรับมาตรการป้องกันงาน ผู้วิจัยแปลมาตรการของ Tims และคณะ (2012) ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง (5 ข้อ) องค์ประกอบที่ 2 การลดความต้องการของงานที่ขัดขวางการทำงาน (6 ข้อ) องค์ประกอบที่ 3 การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม (5 ข้อ) และองค์ประกอบที่ 4 การเพิ่มความต้องการของงานด้านความท้าทาย (5 ข้อ)

ลักษณะของมาตรการ มาตรการมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การคิดคะแนน ข้อกระทงใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามรายละเอียดข้างต้น จากนั้นจึงคิดคะแนนรวมของทุกข้อกระทง โดยที่ค่าคะแนนมาตรการป้องกันงานสูง หมายถึง พนักงานมีการป้องกันงานสูง และค่าคะแนนมาตรการป้องกันงานต่ำ หมายถึง พนักงานมีการป้องกันงานต่ำ

การตรวจสอบคุณภาพมาตรการป้องกันงาน

1. การทดลองใช้มาตรการและการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทง

ผู้วิจัยนำมาตรการที่ผ่านขั้นตรวจสอบการแปลแล้ว ไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน โดยมีรายละเอียดกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในภาคผนวก ค หลังจากนั้นทำการประเมินคุณภาพของข้อกระทงรายข้อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยนำคะแนนแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาอำนาจการจำแนกระหว่างกลุ่มสูง (ผู้ที่ตอบได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73) และกลุ่มต่ำ (ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27) พบว่า ข้อกระทงทั้ง 21 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกันระหว่างกลุ่มสูงกลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หลังจากนั้นนำข้อกระทงทั้ง 21 ข้อ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน [$r(111) = .159, \alpha = .05, (หนึ่งทาง)$] ผลที่ได้พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์ทั้งหมด (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก จ)

2. การหาค่าความเที่ยงของมาตรการ

ผู้วิจัยได้นำข้อกระทงจากขั้นตอนที่ 1 จำนวน 21 ข้อ มาคำนวณหาค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน แยกตามมาตรย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 ด้านการลดความต้องการของงานที่ขัดขวางการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 ด้านการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87 ด้านการเพิ่มความต้องการของงานด้านความท้าทายมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรการป้องกันงาน เท่ากับ .92 (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก จ)

3. การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน

ก่อนการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ผู้วิจัยทำการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลก่อนวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 4 ของการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง .41 ถึง .53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงไม่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กันเองระหว่าง 4 องค์ประกอบ ดังนั้นจึงนำข้อมูลไปทดสอบ Bartlett's test of sphericity และ KMO พบว่า เมริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 119.220$, $df = 6$, $N = 113$, $p < .001$) และเมื่อวิเคราะห์ KMO พบค่าเท่ากับ .764 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นต่อไป

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการปฏิบัติงานแบบ 4 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ($\chi^2 = 237.198$, $df = 166$, $\chi^2/df = 1.429$, $p = .000$, GFI = 0.850, CFI = 0.953 & RMSEA = 0.062) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 4 องค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .54 ถึง .85

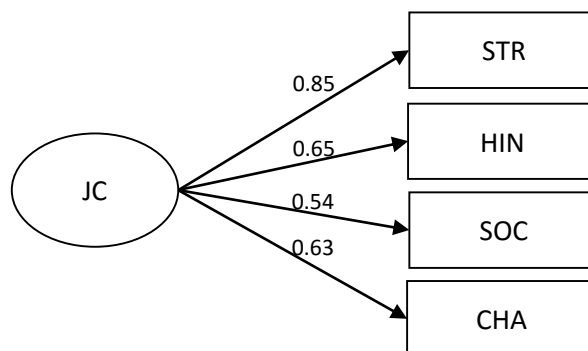
เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง คาโค-สแควร์สอดแทรก กับโมเดลแบบ 1 องค์ประกอบ ($\chi^2 = 5.898$, $df = 5$, $\chi^2/df = 1.180$, $p = .316$, GFI = 0.983, CFI = 0.999 & RMSEA = 0.040) พบว่าโมเดล 4 องค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดล 1 องค์ประกอบ ดังตาราง 2 ตาราง 2

การเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกของการปฏิบัติงาน

| | χ^2 | df | χ^2/df | p | GFI | CFI | RMSEA |
|--------------------|------------|------|-------------|------|-------|-------|-------|
| โมเดล 1 องค์ประกอบ | 435.421 | 170 | 2.561 | .000 | 0.745 | 0.823 | 0.118 |
| โมเดล 4 องค์ประกอบ | 237.198 | 166 | 1.429 | .000 | 0.850 | 0.953 | 0.062 |
| $\chi^2\Delta$ | 201.223*** | 4 | | | | | |

*** $p < .001$.

4. ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่า มาตรการวัดชุดนี้มีโครงสร้างแบบ 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Tims และคณะ (2012) ดังภาพ 4



ภาพ 4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรฐานวัดการปฏิบัติงาน
 หมายเหตุ. JC หมายถึง การปฏิบัติงาน, STR หมายถึง การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง,
 HIN หมายถึง การลดความต้องการของงานที่ขัดขวางการทำงาน, SOC หมายถึง การเพิ่ม
 ทรัพยากรในงานด้านสังคม, CHA หมายถึง การเพิ่มความต้องการของงานด้านความท้าทาย.

ส่วนที่ 4 มาตรฐานบุคลิกภาพเชิงรุก

มาตรฐานบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality Scale: PPS) ตามแนวคิดของ
 Bateman และ Crant (1993) มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ลักษณะของมาตรวัด มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็น
 ด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การคิดคะแนน ข้อกระทงใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามรายละเอียดข้างต้น จากนั้นจึงคิด
 คะแนนรวมของทุกข้อกระทง โดยที่ค่าคะแนนมาตรวัดบุคลิกภาพเชิงรุกสูง หมายถึง พนักงานมี
 บุคลิกภาพเชิงรุกสูง และค่าคะแนนมาตรวัดการปฏิบัติงานต่ำ หมายถึง พนักงานมีบุคลิกภาพเชิงรุกต่ำ

การตรวจสอบคุณภาพมาตรวัด

1. การทดลองใช้มาตรวัดและการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทง

ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่ผ่านขั้นตรวจสอบการแปลแล้ว ไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 113
 คน โดยมีรายละเอียดกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในภาคผนวก ค หลังจากนั้นทำการประเมินคุณภาพของข้อ
 กระทงรายข้อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยนำคะแนนแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาอำนาจการ
 จำแนกระหว่างกลุ่มสูง (ผู้ที่ตอบได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73) และกลุ่มต่ำ (ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่
 เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27) พบว่า ข้อกระทงทั้ง 6 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกันระหว่างกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หลังจากนั้นนำข้อกระทงทั้ง 6 ข้อ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละ
 ข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์

สิ้น [$r(111) = .159$, $\alpha = .05$, (หนึ่งหาง)] ผลที่ได้พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์ทั้งหมด (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ฉ)

2. การหาค่าความเที่ยงของมาตรวัด

ผู้วิจัยได้นำข้อกระทงจากขั้นตอนที่ 1 จำนวน 6 ข้อ มาคำนวณหาค่าความเที่ยงแบบ สอดคล้องภายใน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดบุคลิกภาพเชิงรุกเท่ากับ .88 (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ฉ)

3. การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยัน พบว่า โมเดลบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ($\chi^2 = 9.406$, $df = 7$, $\chi^2/df = 1.344$, $p = .225$, $GFI = 0.975$, $CFI = 0.993$ & $RMSEA = 0.055$) มีค่าน้ำหนักข้อกระทง ระหว่าง .57 ถึง .85

ส่วนที่ 5 มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (New General Self-Efficacy Scale) ของ Chen และคณะ (2001) มีข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ลักษณะของมาตรวัด มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่าแบบ 7 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การคิดคะแนน ข้อกระทงใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามรายละเอียดข้างต้น จากนั้นจึง คิดคะแนนรวมของทุกข้อกระทง โดยที่ค่าคะแนนมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง หมายถึง พนักงานรับรู้ความสามารถของตนเองสูง และค่าคะแนนมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ หมายถึง พนักงานรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

การตรวจสอบคุณภาพมาตรวัด

1. การทดลองใช้มาตรวัดและการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทง

ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่ผ่านขั้นตรวจสอบการแปลแล้ว ไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน โดยมีรายละเอียดกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในภาคผนวก ค หลังจากนั้นทำการประเมินคุณภาพของข้อ กระทงรายข้อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยนำคะแนนแต่ละข้อมาวิเคราะห์อำนาจการ จำแนกระหว่างกลุ่มสูง (ผู้ที่ตอบได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73) และกลุ่มต่ำ (ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27) พบว่า ข้อกระทงทั้ง 8 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกันระหว่างกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หลังจากนั้นนำข้อกระทงทั้ง 8 ข้อ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน [$r(111) = .159$, $\alpha = .05$, (หนึ่งหาง)] ผลที่ได้พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์ทั้งหมด (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ข)

2. การหาค่าความเที่ยงของมาตรวัด

ผู้วิจัยได้นำข้อกระทงจากขั้นตอนที่ 1 จำนวน 8 ข้อ มาคำนวณหาค่าความเที่ยงแบบ สอดคล้องภายใน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเท่ากับ .90 (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ข)

3. การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยัน พบว่า โมเดลการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ใน เกณฑ์ที่ดี ($\chi^2 = 19.793$, $df = 15$, $\chi^2 / df = 1.320$, $p = .180$, $GFI = 0.959$, $CFI = 0.992$ & $RMSEA = 0.053$) มีค่าน้ำหนักข้อกระทง ระหว่าง .42 ถึง .94

ส่วนที่ 6 มาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน

ผู้วิจัยนำมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน จาก The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ของ Schaufeli และคณะ (2002) มาแปลเป็นข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การมีพลังในการทำงาน (6 ข้อ) องค์ประกอบที่ 2 ความทุ่มเทในการทำงาน (5 ข้อ) และองค์ประกอบที่ 3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (6 ข้อ)

ลักษณะของมาตรวัด มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่เคยเลย จนถึง เป็นประจำ

การคิดคะแนน ข้อกระทงใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามรายละเอียดข้างต้น จากนั้นจึง คิดคะแนนรวมของทุกข้อกระทง โดยที่ค่าคะแนนมาตรวัดความผูกใจมั่นในงานสูง หมายถึง พนักงาน มีความผูกใจมั่นในงานสูง และค่าคะแนนมาตรวัดความผูกใจมั่นในงานต่ำ หมายถึง พนักงานมีความผูกใจมั่นในงานต่ำ

การตรวจสอบคุณภาพมาตรวัด

1. การทดลองใช้มาตรวัดและการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทง

ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่ผ่านขั้นตรวจสอบการแปลแล้ว ไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน โดยมีรายละเอียดกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในภาคผนวก ค หลังจากนั้นทำการประเมินคุณภาพของข้อ

กระทรวงรายข้อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยนำคะแนนแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาอำนาจการจำแนกระหว่างกลุ่มสูง (ผู้ที่ตอบได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ที่ 73) และกลุ่มต่ำ (ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ที่ 27) พบว่า ข้อกระทรวงทั้ง 17 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกันระหว่างกลุ่มสูงกลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หลังจากนั้นนำข้อกระทรวงทั้ง 17 ข้อ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทรวงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทรวงอื่น ๆ เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน [$r(111) = .159, \alpha = .05, (หนึ่งทาง)$] ผลที่ได้พบว่าข้อกระทรวงทุกข้อผ่านเกณฑ์ทั้งหมด (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ซ)

2. การหาค่าความเที่ยงของมาตรวัด

ผู้วิจัยได้นำข้อกระทรวงจากขั้นตอนที่ 1 จำนวน 17 ข้อ มาคำนวณหาค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน แยกตามมาตรย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านการมีพลังในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 ด้านความทุ่มเทในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงานเท่ากับ .96 (ดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ซ)

3. การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน

ก่อนการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ผู้วิจัยทำการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลก่อนวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 ของความผูกใจมั่นในงาน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง .84 ถึง .89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ถึงแม้ว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวจะสูง แต่ระดับความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กันเองระหว่าง 3 องค์ประกอบ ดังนั้นจึงนำข้อมูลไปทดสอบ Bartlett's test of sphericity และ KMO พบว่า เมริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 352.119, df = 3, N = 113, p < .001$) และเมื่อวิเคราะห์ KMO พบค่าเท่ากับ .764 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นต่อไป

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลความผูกใจมั่นในงานแบบ 3 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ($\chi^2 = 116.840, df = 95, \chi^2 / df = 1.230, p = .064, GFI = 0.899, CFI = 0.987$ & RMSEA = .045) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของทั้ง 3 องค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .94 ถึง 1.03

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าไค-สแควร์สอดแทรก กับโมเดลแบบ 1 องค์ประกอบ ($\chi^2 = 5.898$, $df = 5$, $\chi^2 / df = 1.180$, $p = .316$, $GFI = 0.983$, $CFI = 0.999$ & $RMSEA = 0.040$) พบว่าโมเดล 3 องค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดล 1 องค์ประกอบ ดังตาราง 3

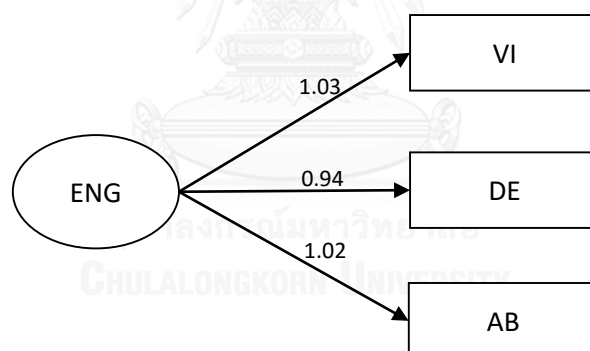
ตาราง 3

การเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกของความผูกใจมั่นในงาน

| | χ^2 | df | χ^2/df | p | GFI | CFI | RMSEA |
|--------------------|-----------|----|-------------|------|-------|-------|-------|
| โมเดล 1 องค์ประกอบ | 129.619 | 96 | 1.350 | .013 | 0.886 | 0.980 | .056 |
| โมเดล 3 องค์ประกอบ | 116.840 | 95 | 1.230 | .064 | 0.899 | 0.987 | .045 |
| $\chi^2\Delta$ | 12.779*** | 1 | | | | | |

*** $p < .001$.

4. ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่า มาตรการวัดชุดนี้มีโครงสร้างแบบ 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2002) ดังภาพ 5



ภาพ 5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรการวัดความผูกใจมั่นในงาน
หมายเหตุ. ENG หมายถึง ความผูกใจมั่นในงาน, VI หมายถึง การมีพลังในการทำงาน,
DE หมายถึง ความทุ่มเทในการทำงาน, AB หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน.

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย และประมาณค่าทดแทน ด้วยวิธีการทางสถิติ การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมต่อ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสนองมติฐานในการวิจัยด้วยวิธีการสร้างสมการโครงสร้าง structural equation modeling โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

3. การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling) รวมไปถึงการวิเคราะห์ผลการประมาณค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) และอิทธิพลรวม (total effect) ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดล ด้วยโปรแกรมเอมอส (AMOS)

4. การวิเคราะห์อิทธิพลกำกับ (moderating effect)

เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรกำกับ (Moderating Effect) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลกลุ่มพหุ (Multiple-groups SEM)

บทที่ 3 ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่และร้อยละเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย การสร้างตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และ (3) การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (4) การวิเคราะห์อิทธิพลกำกับ (moderating effect)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรสังเกตได้

| | | |
|-----|-----|---|
| NS | แทน | ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์การ (need - supplies) |
| DA | แทน | ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล (demands - abilities) |
| STR | แทน | การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง (increasing structural job resources) |
| HIN | แทน | การลดความต้องการของงานที่ขัดขวางการทำงาน (decreasing hindering job demands) |
| SOC | แทน | การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม (increasing social job resources) |
| CHA | แทน | การเพิ่มความต้องการของงานด้านความท้าทาย (increasing challenging job demands) |
| VI | แทน | การมีพลังในการทำงาน (vigor) |
| DE | แทน | ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) |
| AB | แทน | ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption) |
| PRO | แทน | บุคลิกภาพเชิงรุก (proactive personality) |
| SE | แทน | การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) |

ตัวแปรแฝง

| | | |
|------|-----|---|
| PJ | แทน | ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (person - job misfit) |
| JC | แทน | การปั้นงาน (Job crafting) |
| ENG | แทน | ความผูกใจมั่นในงาน (work engagement) |
| PROP | แทน | บุคลิกภาพเชิงรุก (proactive personality) |
| SELF | แทน | การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) |

สัญลักษณ์ทางสถิติ

| | | |
|-----------|-----|---|
| M | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| SD | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| SE | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน |
| MIN | แทน | ค่าต่ำสุด |
| MAX | แทน | ค่าสูงสุด |
| SK | แทน | ค่าความเบ้ |
| SE_{SK} | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความเบ้ |
| KU | แทน | ค่าความโด่ง |
| SE_{KU} | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความโด่ง |
| χ^2 | แทน | ค่าสถิติไค-สแควร์ |
| R^2 | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย |
| r | แทน | ความสัมพันธ์ |
| b | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนายของสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ |
| β | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| df | แทน | ค่าองศาอิสระ |
| p | แทน | ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ |
| RMSEA | แทน | ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation) |
| GFI | แทน | ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index) |
| AGFI | แทน | ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index) |
| NFI | แทน | ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนทั่วไป (Normal fit index) |
| CFI | แทน | ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) |

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ นำเสนอผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงพรรณนาลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน ส่วนงานปัจจุบัน และ เงินเดือน รายละเอียด ดังตาราง 4

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานใหญ่ ทีโอที แจ้งวัฒนะ และทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป จำนวน 500 ชุด และได้รับมาตรกลับคืนมาจำนวน 434 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87 ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลสุดโต่งด้วยการวิเคราะห์ Mahalanobis Distances โดยค่าที่มากกว่า $\chi^2 (5) = 20.52$ ที่ระดับ $p < .001$ ถือเป็นค่าผิดปกติ ซึ่งพบว่ามีตัวอย่างจำนวน 9 คน ที่มีค่าผิดปกติจึงถูกคัดออก ดังนั้นเหลือกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ในขั้นสุดท้ายทั้งสิ้น 425 คน แบ่งเป็นเพศชาย 159 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 เพศหญิง 266 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60

ผลการวิเคราะห์อายุจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 425 คน ที่มีอายุระหว่าง 24 ปี ถึง 59 ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่างนี้มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 42.52 ปี ($SD = 9.75$) โดยกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 46 - 50 ปี มีจำนวนมากที่สุดถึง 118 คน (ร้อยละ 27.76) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 41-45 ปี มีจำนวน 75 คน (ร้อยละ 17.65)

ผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 237 คน (ร้อยละ 55.76) รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทเป็นจำนวน 158 คน (ร้อยละ 37.18)

ผลการวิเคราะห์อายุงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันที่มีอายุงานระหว่าง 1 ปี ถึง 36 ปี พบว่ากลุ่มตัวอย่างนี้มีอายุงานเฉลี่ยอยู่ที่ 17.02 ปี ($SD = 9.44$) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 202 คน (ร้อยละ 47.53) รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 1 ปี ถึง 5 ปี มีจำนวน 88 คน (ร้อยละ 20.71)

ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่คือพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 344 คน (ร้อยละ 80.94) รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับต้น มีจำนวน 49 คน (ร้อยละ 11.53)

ตาราง 4

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง ($N = 425$)

| รายการ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 159 | 37.40 |
| หญิง | 266 | 62.60 |
| อายุ | | |
| 20 - 25 ปี | 15 | 3.53 |
| 26 - 30 ปี | 71 | 16.71 |
| 31 - 35 ปี | 26 | 6.12 |
| 36 - 40 ปี | 31 | 7.29 |
| 41 - 45 ปี | 75 | 17.65 |
| 46 - 50 ปี | 118 | 27.76 |
| 51 - 55 ปี | 70 | 16.47 |
| 56 - 60 ปี | 19 | 4.47 |
| $M = 42.52$ ปี, $SD = 9.75$, พิสัย = 24 ถึง 59 ปี | | |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 28 | 6.59 |
| ปริญญาตรี | 237 | 55.76 |
| ปริญญาโท | 158 | 37.18 |
| ปริญญาเอก | 2 | 0.47 |
| อายุงาน | | |
| 1 ปี ถึง 5 ปี | 88 | 20.71 |
| 5 ปี 1 เดือน ถึง 10 ปี | 36 | 8.47 |
| 10 ปี 1 เดือน ถึง 15 ปี | 29 | 6.82 |
| 15 ปี 1 เดือน ถึง 20 ปี | 70 | 16.47 |
| ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป | 202 | 47.53 |
| $M = 17.02$ ปี, $SD = 9.44$, พิสัย = 1 ปี ถึง 36 ปี | | |

| รายการ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------------|------------|--------|
| ตำแหน่งงาน | | |
| พนักงานระดับปฏิบัติการ | 344 | 80.94 |
| ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน) | 49 | 11.53 |
| ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ) | 28 | 6.59 |
| ผู้บริหารระดับสูง (กรรมการบริหาร) | 4 | 0.94 |
| ส่วนงาน | | |
| ฝ่าย 1 | 4 | 0.94 |
| ฝ่าย 2 | 4 | 0.94 |
| ฝ่าย 3 | 5 | 1.18 |
| ฝ่าย 4 | 4 | 0.94 |
| ฝ่าย 5 | 6 | 1.41 |
| ฝ่าย 6 | 3 | 0.71 |
| ฝ่าย 7 | 3 | 0.71 |
| ฝ่าย 8 | 4 | 0.94 |
| ฝ่าย 9 | 3 | 0.71 |
| ฝ่าย 10 | 2 | 0.47 |
| ฝ่าย 11 | 3 | 0.71 |
| ฝ่าย 12 | 3 | 0.71 |
| ฝ่าย 13 | 6 | 1.41 |
| ฝ่าย 14 | 2 | 0.47 |
| ฝ่าย 15 | 5 | 1.18 |
| ฝ่าย 16 | 5 | 1.18 |
| ฝ่าย 17 | 4 | 0.94 |
| ฝ่าย 18 | 2 | 0.47 |
| ฝ่าย 19 | 8 | 1.88 |
| ฝ่าย 20 | 8 | 1.88 |
| ฝ่าย 21 | 15 | 3.53 |
| ฝ่าย 22 | 8 | 1.88 |
| ฝ่าย 23 | 9 | 2.12 |

| รายการ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------|------------|--------|
| ฝ่าย 24 | 5 | 1.18 |
| ฝ่าย 25 | 18 | 4.24 |
| ฝ่าย 26 | 6 | 1.41 |
| ฝ่าย 27 | 9 | 2.12 |
| ฝ่าย 28 | 14 | 3.29 |
| ฝ่าย 29 | 9 | 2.12 |
| ฝ่าย 30 | 5 | 1.18 |
| ฝ่าย 31 | 14 | 3.29 |
| ฝ่าย 32 | 5 | 1.18 |
| ฝ่าย 33 | 11 | 2.59 |
| ฝ่าย 34 | 11 | 2.59 |
| ฝ่าย 35 | 13 | 3.06 |
| ฝ่าย 36 | 3 | 0.71 |
| ฝ่าย 37 | 8 | 1.88 |
| ฝ่าย 38 | 3 | 0.71 |
| ฝ่าย 39 | 10 | 2.35 |
| ฝ่าย 40 | 5 | 1.18 |
| ฝ่าย 41 | 4 | 0.94 |
| ฝ่าย 42 | 10 | 2.35 |
| ฝ่าย 43 | 13 | 3.06 |
| ฝ่าย 44 | 4 | 0.94 |
| ฝ่าย 45 | 28 | 6.59 |
| ฝ่าย 46 | 15 | 3.53 |
| ฝ่าย 47 | 15 | 3.53 |
| ฝ่าย 48 | 21 | 4.94 |
| ฝ่าย 49 | 11 | 2.59 |
| ฝ่าย 50 | 2 | 0.47 |
| ฝ่าย 51 | 10 | 2.35 |
| ฝ่าย 52 | 4 | 0.94 |

| รายการ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------------|------------|------------|
| ฝ่าย 53 | 6 | 1.41 |
| ฝ่าย 54 | 5 | 1.18 |
| ฝ่าย 55 | 8 | 1.88 |
| ฝ่าย 56 | 4 | 0.94 |
| จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น | 425 | 100 |

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ประกอบไปด้วยเนื้อหาทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลขาดหาย ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลขาดหาย

จากการตรวจสอบข้อมูลขาดหายของข้อมูลในตัวแปรต่าง ๆ พบว่ามีเพียงร้อยละ 1.60 เท่านั้นที่ขาดหายไป ทั้งนี้ Hair และคณะ (2010) กล่าวว่า กรณีที่มีข้อมูลขาดหายในระดับต่ำ โดยไม่เกินร้อยละ 10 ผู้วิจัยสามารถแทนที่ข้อมูลที่ขาดหายด้วยวิธีใดก็ได้ ผู้วิจัยจึงเลือกวิธีการทดแทนข้อมูลขาดหายไปด้วยวิธี Linear trend at point ซึ่งเป็นการแทนที่ค่าที่ขาดหายไปด้วยการคาดคะเนค่าแนวโน้มเชิงเส้นตรงบริเวณที่ข้อมูลนั้นขาดหายไป แล้วนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

2.2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 11 ตัวแปร ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าต่ำสุด (MIN) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) มีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรสังเกตได้ของความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ประกอบด้วย ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำระหว่าง 3.00 ถึง 3.39 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 1.29 ถึง 1.47 ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ขวา เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ตั้งแต่ 0.43 ถึง 0.44 และมีความโด่ง ตั้งแต่ -0.47 ถึง -0.27

ตัวแปรสังเกตได้ของการป้อนงาน ประกอบด้วย การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง การลดความต้องการของงานที่ขัดขวางการทำงาน การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม และการเพิ่มความต้องการของงานด้านความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.88 ถึง 5.69 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่

ระหว่าง 0.80 ถึง 1.26 ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ตั้งแต่ -0.79 ถึง -0.14 และมีความโด่ง ตั้งแต่ -0.28 ถึง 0.84

ตัวแปรสังเกตได้ของความผูกใจมั่นในงาน ประกอบด้วย การมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.14 ถึง 5.31 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 1.05 ถึง 1.13 ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ ตั้งแต่ -0.48 ถึง -0.41 และมีความโด่ง ตั้งแต่ -0.20 ถึง -0.33

ตัวแปรสังเกตได้ของบุคลิกภาพเชิงรุก มีค่าเฉลี่ย 5.23 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 1.00 ตัวแปรมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้ายเท่ากับ -0.30 และมีความโด่ง เท่ากับ -0.04

ตัวแปรสังเกตได้ของการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ย 5.42 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 1.00 ตัวแปรมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้ายเท่ากับ -0.47 และมีความโด่ง เท่ากับ 0.77

สรุปได้ว่าข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายเป็นโค้งปกติ เนื่องจากอยู่ในช่วงเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยค่าความเบ้ต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าสัมบูรณ์ของ 3.00 ส่วนค่าความโด่งต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าสัมบูรณ์ของ 8.00 (Kline, 2005)

2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัวแปร จากตาราง 5 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าระหว่าง -.36 ถึง .88 ทั้งนี้ตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคลกับการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -.36 และตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ การมีพลังในการทำงานกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .88 ซึ่งไม่พบปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (multicollinearity) ทั้ง 11 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร (NS) กับความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล (DA) โดยมีขนาดความสัมพันธ์ที่ระดับ .82 ส่วนตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ตัวแปรความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล (DA) กับการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม (SOC) มีค่าสหสัมพันธ์ต่อกันต่ำ เท่ากับ -.36 โดยตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่ตรงกับความคิดที่ว่า ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานควรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล (DA) กับความทุ่มเทในการทำงาน (DE) โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงาน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวตรงตามกับคาดหวังไว้ และตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงาน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวตรงตามกับคาดหวังไว้

ตาราง 5

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ($N = 425$)

| | NS | DA | STR | HIN | SOC | CHA | VI | DE | AB | PRO | SE |
|------------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| NS | (.91) | | | | | | | | | | |
| DA | .82** | (.93) | | | | | | | | | |
| STR | -.44** | -.51** | (.88) | | | | | | | | |
| HIN | -.46** | -.39** | .43** | (.84) | | | | | | | |
| SOC | -.43** | -.36** | .41** | .49** | (.87) | | | | | | |
| CHA | -.41** | -.41** | .53** | .49** | .58** | (.90) | | | | | |
| VI | -.50** | -.53** | .53** | .43** | .46** | .55** | (.89) | | | | |
| DE | -.60** | -.61** | .60** | .41** | .44** | .51** | .87** | (.90) | | | |
| AB | -.53** | -.56** | .56** | .44** | .49** | .54** | .88** | .87** | (.87) | | |
| PRO | -.50** | -.52** | .65** | .59** | .56** | .68** | .59** | .57** | .60** | (.88) | |
| SE | -.51** | -.60** | .58** | .48** | .48** | .64** | .58** | .58** | .57** | .75** | (.90) |
| <i>M</i> | 3.39 | 3.00 | 5.69 | 4.93 | 4.88 | 5.08 | 5.25 | 5.31 | 5.14 | 5.23 | 5.42 |
| <i>SD</i> | 1.47 | 1.29 | 0.80 | 1.01 | 1.26 | 1.11 | 1.05 | 1.13 | 1.12 | 1.00 | 0.91 |
| <i>MIN</i> | 1.00 | 1.00 | 2.60 | 1.50 | 1.60 | 2.00 | 1.50 | 1.40 | 1.67 | 2.00 | 2.00 |
| <i>MAX</i> | 7.00 | 6.67 | 7.00 | 7.00 | 7.00 | 7.00 | 7.00 | 7.00 | 7.00 | 7.00 | 7.00 |

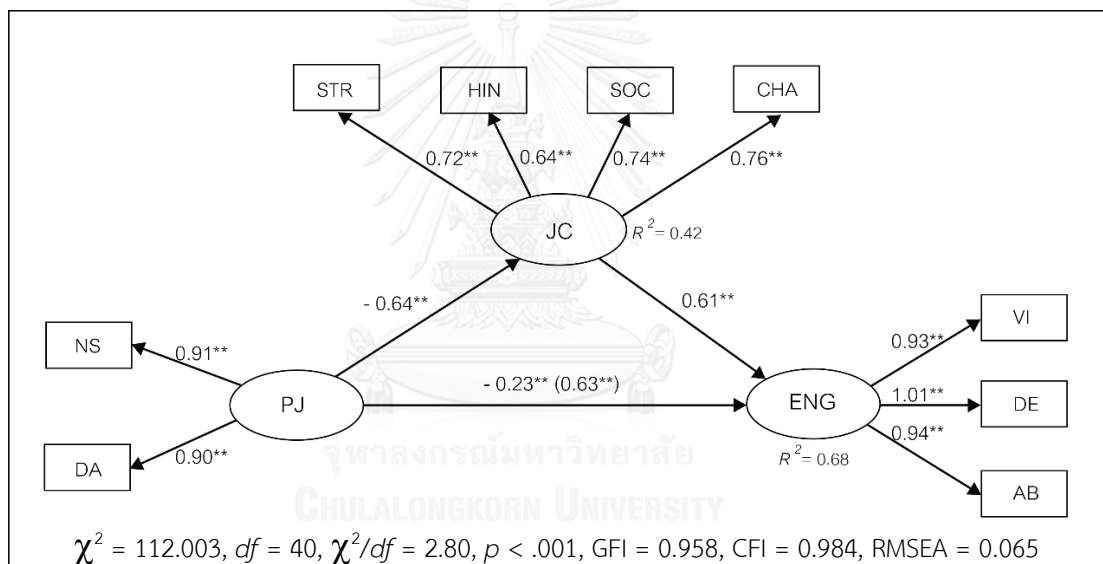
หมายเหตุ. ตัวเลขในวงเล็บแนวทแยง คือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละองค์ประกอบ,

** $p < .01$.

ตอนที่ 3 การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน รวมไปถึงการวิเคราะห์ผลการประมาณค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) และอิทธิพลรวม (total effect) ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดล

ผลการวิเคราะห์โมเดลซึ่งแสดงไว้ในภาพ 6 และ ตาราง 6 พบว่า โมเดลมีข้อมูลเชิงประจักษ์ $\chi^2 = 112.003$, $df = 40$, $N = 425$, $p < .001$ ค่าอัตราส่วนระหว่างไค-สแควร์กับองศาอิสระ มีค่าน้อยกว่า 3 ($\chi^2/df = 2.80$) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมีค่าเข้าใกล้ 0 (RMSEA = .065) ดัชนีชี้วัดความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 (GFI = .958) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .918 ค่าดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนทั่วไปมีค่าเข้าใกล้ 1 (NFI = .976) ค่าดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 (CFI = .984)



หมายเหตุ. ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงก่อนใส่ตัวแปรส่งผ่าน ($N = 425$)

| | | | | | | | | |
|-----|---------|--|-----|---------|--|-----|---------|--------------------------------|
| PJ | หมายถึง | ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน | JC | หมายถึง | การป้ันงาน | ENG | หมายถึง | ความผูกใจมั่นในงาน |
| NS | หมายถึง | ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร | STR | หมายถึง | การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง | VI | หมายถึง | การมีพลังในการทำงาน |
| DA | หมายถึง | ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล | HIN | หมายถึง | การลดความต้องการของงานที่ขัดขวางการทำงาน | DE | หมายถึง | ความทุ่มเทในการทำงาน |
| PRO | หมายถึง | บุคลิกภาพเชิงรุก | SOC | หมายถึง | การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม | AB | หมายถึง | ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน |
| SE | หมายถึง | การรับรู้ความสามารถของตนเอง | CHA | หมายถึง | การเพิ่มความต้องการของงานด้านความท้าทาย | | | |

ภาพ 6 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยจากตาราง 6 พบว่า ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลลบทางตรง (negative direct effect) กับการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึง **ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1** ส่วนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลบวกทางตรง (positive direct effect) กับความผูกใจมั่นในงานเท่ากับ 0.61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ **สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2** ทั้งนี้ก่อนใส่ตัวแปรการปฏิบัติงานเข้ามาเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีต่ออิทธิพลลบทางตรงกับความผูกใจมั่นในงานเท่ากับ 0.63 จึง **สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3** แต่เมื่อใส่ตัวแปรส่งผ่านดังกล่าว กลับพบอิทธิพลลบทางตรงที่ลดลงระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานต่อความผูกใจมั่นในงานเท่ากับ 0.23

เมื่อทดสอบอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธี bootstrap โดยการจำลองสร้างกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมาซ้ำ ๆ กัน จำนวน 1,000 ครั้ง (Shrout & Bolger, 2002) พบว่าความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีขนาดอิทธิพลลบทางอ้อม (negative indirect effect) กับความผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกใจมั่นในงานจึง **สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4**

ดังนั้น การปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกใจมั่นในงานบางส่วน (partial mediation) เนื่องจากยังคงพบอิทธิพลทางตรงของความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่มีต่อความผูกใจมั่นในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($\beta = -0.23, p < .01$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน มีค่าเท่ากับ 0.68 แสดงว่า ตัวแปรความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและตัวแปรการปฏิบัติงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกใจมั่นในงานในภาพรวมได้ร้อยละ 68

ตาราง 6

อิทธิพลทางตรง (Direct Effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effects: TE)

| ตัวแปรผล | R^2 | อิทธิพล | ตัวแปรเชิงสาเหตุ | |
|----------|-------|---------|------------------|--------|
| | | | PJ | JC |
| JC | 0.42 | DE | -0.64** | |
| | | IE | | |
| | | TE | -0.64** | |
| ENG | 0.68 | DE | -0.23** | 0.61** |
| | | IE | -0.40** | |
| | | TE | -0.63** | 0.61** |

** $p < .01$.

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลกำกับ (Moderating Effect)

สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 5 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลกำกับ (Moderating Effect) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลกลุ่มพหุ (Multiple-groups SEM) ของความแตกต่างระหว่างบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก และตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 บุคลิกภาพเชิงรุก

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก โดยจัดกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีคะแนนบุคลิกภาพเชิงรุกต่ำ (ต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50) จำนวน 209 คน และกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มบุคลิกภาพเชิงรุกสูง (ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50) จำนวน 216 คน

ในการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก ผู้วิจัยทำการทดสอบ 2 กลุ่ม โดยทำการทดสอบตัวแบบวิจัย เป็น 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 คือตัวแบบวิจัยที่ปล่อยให้มีการคำนวณค่าพารามิเตอร์อย่างอิสระ เรียกว่าตัวแบบอิสระ (Unconstrained Model) และครั้งที่ 2 คือตัวแบบวิจัยที่มีการกำหนดค่าพารามิเตอร์ของเส้นทางที่ไม่ต้องการศึกษาให้มีค่าเหมือนกันทั้งสองกลุ่ม เรียกว่า ตัวแบบจำกัด (Constrained Model) โดยหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ ค่านัยสำคัญทางสถิติ ของความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ และระดับความเป็นอิสระ ระหว่างตัวแบบอิสระและตัวแบบจำกัด ผลการวิเคราะห์แสดงค่าในตาราง 7 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

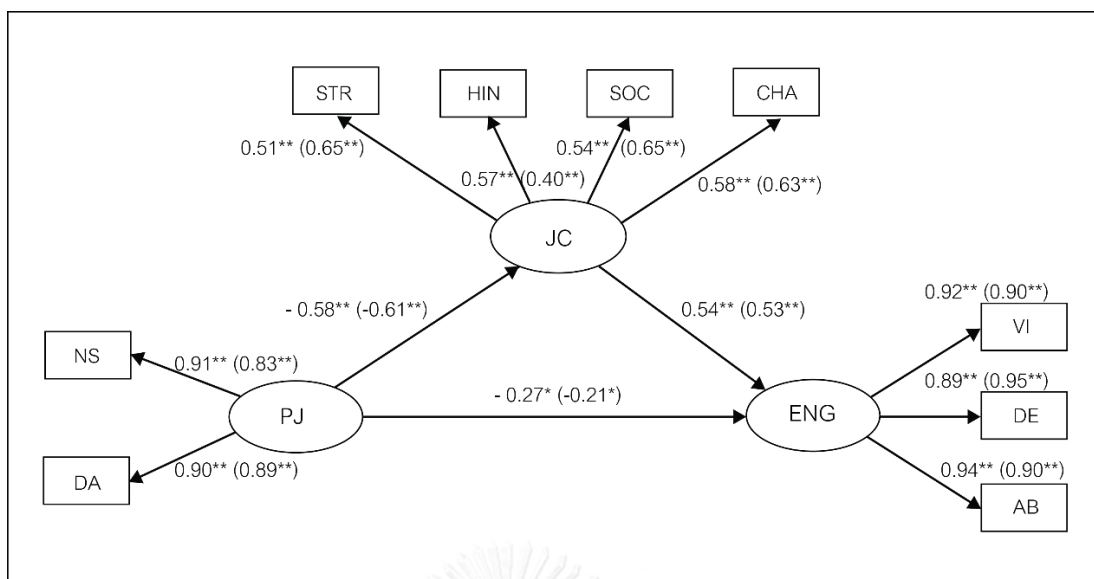
ตาราง 7

ผลการทดสอบอิทธิพลกำกับของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน เมื่อจำแนกกลุ่มตามบุคลิกภาพเชิงรุก

| โมเดล | χ^2 | df | χ^2/df | p | GFI | CFI | RMSEA |
|-------------|-----------|-----|-------------|------|-------|-------|-------|
| ตัวแบบอิสระ | 263.156 | 90 | 2.924 | .000 | 0.908 | 0.956 | 0.067 |
| ตัวแบบจำกัด | 310.329 | 101 | 3.073 | .000 | 0.893 | 0.946 | 0.070 |
| ความแตกต่าง | 47.173*** | 11 | | | | | |

*** $p < .001$.

จากตาราง 7 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์ของตัวแบบจำกัดที่ 310.329 ค่าองศาอิสระ 101 และค่าไค-สแควร์ของตัวแบบอิสระ 263.156 ค่าองศาอิสระ 90 พบว่ามีค่าความแตกต่างระหว่างค่าไค-สแควร์ที่ 47.173 และค่าองศาอิสระ 11 จึงนำไปเปรียบเทียบกับค่าไค-สแควร์จากตารางวิกฤตที่ค่าองศาอิสระ 11 ที่ระดับ $p < .05$ ($\chi^2(11) = 19.675$) พบว่าทั้งสองโมเดลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $p < .001$ สรุปได้ว่า ความแตกต่างของบุคลิกภาพเชิงรุก ส่งผลต่อโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน (model level) แต่เมื่อทดสอบในระดับเส้นทางอิทธิพล (path level) ของความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน (รายละเอียดตามภาพ 7) ไม่พบความแตกต่างของเส้นทางอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 1.704$, $df = 1$, $p = .192$) ระหว่างกลุ่มที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกต่ำ ($\beta = -0.61$) และกลุ่มที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกสูง ($\beta = -0.58$) ทำให้ทั้งสองกลุ่มมีรูปแบบลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นแบบเดียวกัน ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม กล่าวคือความแตกต่างของบุคลิกภาพเชิงรุกไม่ได้มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 5.1



ภาพ 7 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน เมื่อจำแนกกลุ่มตามบุคลิกภาพเชิงรุก
หมายเหตุ. ตัวเลขนอกวงเล็บ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงของกลุ่มที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกสูง,

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงของกลุ่มที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกต่ำ,

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

4.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยจัดกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ (ต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50) จำนวน 217 คน และกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง (ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50) จำนวน 208 คน

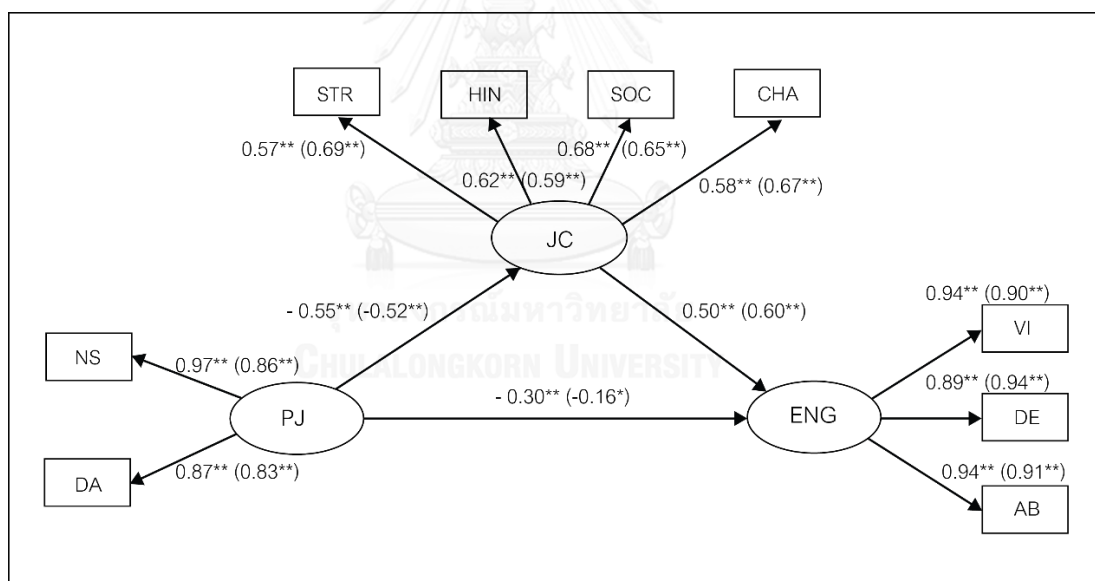
ในการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยทำการทดสอบ 2 กลุ่ม โดยทำการทดสอบตัวแบบวิจัย เป็น 2 ครั้ง เช่นเดียวกับข้อ 4.1 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าในตาราง 8 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 8

ผลการทดสอบอิทธิพลกำกับของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน เมื่อจำแนกกลุ่มตามการรับรู้ความสามารถของตนเอง

| โมเดล | χ^2 | df | χ^2/df | p | GFI | CFI | RMSEA |
|-------------|----------|----|-------------|------|-------|-------|-------|
| ตัวแบบอิสระ | 266.860 | 86 | 3.103 | .000 | 0.906 | 0.955 | 0.071 |
| ตัวแบบจำกัด | 284.786 | 97 | 2.936 | .000 | 0.900 | 0.953 | 0.068 |
| ความแตกต่าง | 17.926 | 11 | | | | | |

จากตาราง 8 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์ของตัวแบบจำกัดที่ 284.786 ค่าองศาอิสระ 97 และค่าไค-สแควร์ของตัวแบบอิสระ 266.860 ค่าองศาอิสระ 86 พบว่ามีค่าความแตกต่างระหว่างค่าไค-สแควร์ที่ 17.926 และค่าองศาอิสระ 11 จึงนำไปเปรียบเทียบกับค่าไค-สแควร์จากตารางวิกฤตที่ค่าองศาอิสระ 11 ที่ระดับ $p < .05$ ($\chi^2(11) = 19.675$) พบว่าทั้งสองโมเดลไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สรุปได้ว่า ความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้ส่งผลต่อโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน และเมื่อทดสอบในระดับเส้นทางอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน (รายละเอียดตามภาพ 8) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 0.014$, $df = 1$, $p = .906$) ของเส้นทางอิทธิพลระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ ($\beta = -0.52$) และกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ($\beta = -0.55$) ดังนั้นความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 5.2



ภาพ 8 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน เมื่อจำแนกกลุ่มตามการรับรู้ความสามารถของตนเอง

หมายเหตุ. ตัวเลขนอกวงเล็บ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงของกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง, ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงของกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ, $*p < .05$, $**p < .01$.

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

ในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งได้รวบรวมตามขั้นตอนที่นำเสนอไว้ในบทที่ 3 การวิเคราะห์ที่มุ่งเน้นในประเด็น ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล และการปฏิบัติงาน กับความผูกใจมั่นในงาน โดยผู้วิจัยเลือกนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยที่ได้ตามลำดับสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางบวกกับการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย พบว่า ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีอิทธิพลลบทางตรงกับตัวแปรการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเกิดได้จากหลายสาเหตุ

1.1 บุคคลมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแล้ว

จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสอดคล้องกับงานจึงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างจากที่คาดไว้ อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้รายงานคะแนนความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.39 และ 3.00 จากมาตรฐานค่า 7 ระดับ ซึ่งค่อนข้างต่ำ นั่นคือพนักงานส่วนใหญ่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานค่อนข้างสูง จากแนวคิดของ Kristof-Brown, Zimmerman, และ Johnson (2005) กล่าวว่า การปฏิบัติงานไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าคุณไม่มีความสอดคล้องกับงานเท่านั้น การปฏิบัติงานอาจจะเพิ่มขึ้นในบุคคลที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแล้วก็ได้เช่นกัน เพราะการที่บุคคลมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอาจนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง และมีแนวโน้มในการปรับสภาพแวดล้อมของตนเองสูงด้วย เพราะบุคคลจะรู้สึกว่าคุณพวกเขาสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมของพวกเขาได้

1.2 อายุของพนักงาน

จากงานวิจัยของ Vreugdenhil (2012) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานกับการปฏิบัติงานในกลุ่มพนักงานอาวุโสที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป พบว่า พนักงานอาวุโสที่มีความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานไม่ได้ส่งผลทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดการปฏิบัติงานเนื่องจากพนักงานเหล่านั้นขาดแรงจูงใจในการพยายามที่จะปรับงานของพวกเขาด้วยตัวเอง หรือขาด

แรงจูงใจที่จะทำงานต่อ (Wrzesniewski & Dutton, 2001) เช่นเดียวกับ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ ที่มีอายุเฉลี่ยในการวิจัยครั้งนี้ประมาณ 42.52 ปี (ร้อยละ 66.35) ซึ่งถือว่าอยู่ในช่วงอายุมากและอยู่กับองค์กรมานาน อีกทั้งพบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานกับการป็นงานมีค่าเท่ากับ -0.102 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่าอายุของพนักงานที่เพิ่มขึ้น การป็นงานของพนักงานก็จะลดลง

ผู้วิจัยจึงทำการสำรวจข้อมูลเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิด เพื่อสำรวจว่า หากพนักงานพบว่าตนเองไม่สอดคล้องกับงานที่ทำแล้ว พนักงานจะมีวิธีการในการปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างไรบ้าง แล้วทำไมจึงเลือกวิธีการเหล่านั้น ผลการพิจารณาข้อมูลที่รวบรวมจากการสัมภาษณ์พนักงานที่มีอายุระหว่าง 38-59 ปี และทำงานกับองค์กรมาแล้ว 17-24 ปี จำนวน 10 คน เป็นเพศชาย 3 คน เพศหญิง 7 คน พบว่า ร้อยละ 40 ไม่มีการป็นงานซึ่งมีสาเหตุมาจากอายุ ทำให้ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Vreugdenhil ตัวอย่าง เช่น

“พี่ก็อายุ 55 แล้ว จะให้พี่มาปรับเปลี่ยน หรือเรียนรู้อะไรเพิ่ม
ตอนนี้ พี่ก็ไม่อยากทำแล้ว”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

“พี่เตรียมเกษียณแล้ว ขอทำงานแค่นี้พอ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8

นอกจากนี้ ยังมีประเด็นอื่นที่กลุ่มตัวอย่างกล่าวถึงในรายงาน ในสถานการณ์ที่เริ่มรู้สึกว่าคุณไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ เช่น รู้สึกไม่มีความสุขกับงาน งานที่ทำไม่ตรงกับความถนัด งานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ตนมี หรืองานที่ทำไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรแล้ว พนักงานเหล่านี้ได้คิดวิธีการจัดการตนเองไว้หลากหลาย เช่น การย้ายไปหาส่วนงานใหม่ การจัดการกับอารมณ์ความคิดของตนเอง และทำการป็นงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.3 ย้ายไปส่วนงานใหม่

แม้ว่าการย้ายไปยังส่วนงานใหม่ที่คิดว่าเหมาะสมกับตนจะไม่สามารถทำได้ทันที เพราะมีหลายเงื่อนไข เช่น เรื่องอัตรากำลัง หน้าที่งาน เป็นต้น แต่พนักงานร้อยละ 60 ก็ยังเลือกจะย้ายงานทันทีเมื่อมีโอกาส อีกทั้งในช่วงระหว่างการรอย้ายงาน พนักงานก็ยังคงทำงานเฉพาะตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น โดยไม่มีความมุ่งมั่นหรือพยายามปรับปรุงหรือพัฒนาใด ๆ ตัวอย่างเช่น

“พี่ถูก map มาตามโครงสร้างใหม่ พี่ถนัดงานด้านช่างมากกว่า แต่อยู่ ๆ ถูกให้มาอยู่ส่วนงานนี้ ต้องมานั่งโต๊ะทำเอกสาร พี่ไม่ชอบ ไม่นักเลย ตอนนี่ก็ทำเรื่องอนุมัติขอย้ายอยู่”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“พี่จบสายบัญชีมา ตั้งแต่ทำงานก็ทำงานด้านการเงินมาโดยตลอด ตอนนี่ต้องมาทำงาน e-doc รับส่งเอกสาร ซึ่งมันก็ไม่ต้องใช้ความรู้อะไรมากมายอาศัยความชำนาญ ทำบ่อย ๆ เดียวก็ได้เอง แต่ถามว่าชอบมั๊ย ก็ไม่ได้ชอบนะ แต่พอทำได้ ก็เลยยังพอยู่กับงานนี้ได้”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

1.4 จัดการกับอารมณ์ ความคิดของตัวเอง

หากพนักงานพบว่าตนเองยังมีความสามารถไม่พอหรือไม่เหมาะสมกับงาน และยังไม่สามารถย้ายงานได้ ทำให้พนักงานต้องอยู่ส่วนงานเดิมต่อไป พนักงานร้อยละ 20 จึงเลือกวิธีปรับอารมณ์และความคิดของตัวเอง เพื่อลดอารมณ์ทางลบที่มีต่องาน สร้างความคิดทางบวกด้านอื่น ๆ มาแทน ทำให้อยู่กับงานและเพื่อนร่วมงานให้ได้อย่างมีความสุข ตัวอย่างเช่น

“พี่ก็อยากย้ายนะ แต่หัวหน้าไม่ยอมให้ย้าย พี่ก็ไม่รู้จะทำยังไง ก็เลยต้องทำใจ พี่ก็เลยคิดว่าอย่างน้อยงานนี้ก็ยังมีเพื่อนร่วมงานน่ารัก”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

“ในเมื่อทำอะไรไม่ได้ก็ต้องทนอยู่ต่อไป ลังอะไรมาก็ทำตามนั้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

นอกจากนี้อาจเป็นไปได้ที่วัฒนธรรมมีผลต่อการตอบสนองของบุคคลต่อความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยเฉพาะในสังคมไทยที่มีวัฒนธรรมการทำงานแบบคฤธรรมหมู่ (Collectivism) ซึ่งให้ความสำคัญกับการยอมรับจากผู้ร่วมกลุ่มหรือสังคมรอบข้าง ผู้ใดมีคฤธรรมหมู่สูง จะมีความเหนียวแน่นทั้งกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Hofstede, 1980) ในขณะที่สังคมของชาวตะวันตกจะมุ่งเน้นวัฒนธรรมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล (Individualism) ซึ่งมีความเป็นอิสระ ไม่ยึดติดกับกลุ่ม มุ่งเฉพาะความสำเร็จของตน (Triandis, 1994) ประกอบกับสังคมไทยมีระดับของความไม่เท่าเทียมกันในสังคมสูง (High Power distance culture) พนักงาน

ย่อมรู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างตนกับผู้บริหารสูง ทำให้ผู้น้อยมีความเกรงกลัวและเคารพผู้ใหญ่ในระดับสูง ซึ่งแสดงออกมาทางพฤติกรรมสะท้อนให้เห็นถึงความกังวล หวาดกลัวผลกระทบที่จะตามมาจนกระทั่งไม่กล้าทำอะไรและโอนการตัดสินใจไปยังหัวหน้างานของพวกเขาแทน (Hofstede, 1980)

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าวัฒนธรรมมีผลต่อการตอบสนองของบุคคลต่อความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน จึงทำให้บุคคลเลือกที่จะจัดการกับอารมณ์ ความคิดของตนเอง น้อมรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา แทนที่การทำหายทำอะไรใหม่ ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่อผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

อีกทั้งในการวิจัยครั้งนี้ มาตรฐานปฏิบัติงานของ Tims และคณะ (2012) ไม่มีการปฏิบัติงานในมิติที่เกี่ยวข้องกับการปรับวิธีคิด จึงอาจเป็นไปได้ที่ผลการวิจัยจะพบอิทธิพลทางลบของความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางบวกกับการปฏิบัติงาน

1.5 ทำการปฏิบัติงาน

วิธีปฏิบัติงานเป็นวิธีที่มีพนักงานเพียงร้อยละ 10 เท่านั้นเลือกใช้ โดยผู้ที่เลือกวิธีนี้มักจะพยายามพัฒนาตัวเองก่อน และรายงานว่าตนเป็นคนที่ชอบชวนช่วยหาความรู้ใหม่ ๆ จึงพยายามอ่านฝึกอบรมเพิ่มเติม เรียนรู้ที่จะอยู่กับงานให้ได้ เพราะทำให้ตนได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ และมีความท้าทายกับความสามารถของตน ตัวอย่างเช่น

“ก่อนหน้านี้ พี่ถูกให้ทำงานที่เกี่ยวข้องด้านกฎหมาย มันเป็นงานที่พี่ไม่รู้เรื่องเลย พี่เรียนคอมพิวเตอร์มา ถนัดเขียนคำสั่ง เขียนโปรแกรมมากกว่า แต่พี่ก็ไม่สนนะว่ามันจะตรงหรือไม่ตรงกับความสามารถพี่หรือเปล่า พี่ไม่อยู่เฉยๆ เป็นพวกชอบอ่าน อ่านไปเรื่อย หนังสือบ้าง อินเทอร์เน็ตบ้าง ถามคนโน้นคนนี่ บางทีก็ขอไปอบรมบ้าง เพราะงานกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอะไรเนี่ย พี่รู้หมดแล้ว”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

สมมติฐานที่ 2 การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน

ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกใจมั่นในงานเท่ากับ 0.61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย โดยพนักงานที่มีการปฏิบัติงานสูงจะส่งผลให้มีความผูกใจมั่นในงานสูงเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tims และคณะ (2013) ที่พบว่า การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานทำให้บุคคลมี

มุมมองต่องานในแง่บวกเพิ่มขึ้น มีความสุขกับงาน รักในงานของตน จึงส่งผลให้บุคคลผูกใจมั่นในงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

สมมติฐานที่ 3 ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางลบกับความผูกใจมั่นในงาน

ผลการวิจัย พบว่า ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางลบกับความผูกใจมั่นในงานเท่ากับ 0.63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แต่เมื่อเพิ่มการปั่นงานเข้ามาเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลับทำให้อิทธิพลทางตรงระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานกับความผูกใจมั่นในงานที่ลดลงเหลือ 0.23 จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Tims และ Bakker (2010) ที่ระบุว่าบุคคลที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานต่ำหรือเกิดความความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูง จะนำไปสู่ความผูกใจมั่นในงานในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 4 การปั่นงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกใจมั่นในงาน

เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน พบว่า การปั่นงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานกับความผูกใจมั่นในงาน แต่กลับแสดงให้เห็นอิทธิพลทางลบเท่ากับ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสมมติฐานนี้ได้รับการสนับสนุนเพียงบางส่วน โดยการปั่นงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานกับความผูกใจมั่นในงาน แต่กลับมีอิทธิพลในทิศทางตรงข้ามกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุดังนี้

จากการสัมภาษณ์พนักงานเพิ่มเติมก็พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 90 เลี่ยงวิธีการปั่นงาน แต่กลับเลือกใช้วิธีที่แตกต่างออกไป เช่น การย้ายงาน การปรับอารมณ์ ความคิด ในการปรับรูปแบบการทำงานมากกว่าการปั่นงานโดยมุ่งเน้นตาม 4 องค์ประกอบของ Tims และคณะ (2012) เพราะคิดว่าเป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้ได้งานใหม่ที่เหมาะสมกับตนมากกว่าการทำงานอยู่ที่เดิม ดังนั้นเหตุผลที่ทิศทางอิทธิพลของความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานต่อความผูกใจมั่นในงานเป็นอิทธิพลทางลบ อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะรับมือกับความไม่สอดคล้องโดยวิธีอื่นที่นอกเหนือจากการปั่นงานตามแนวคิดของ Tims และคณะ ซึ่งเป็นมาตรวัดที่พัฒนาในสังคมตะวันตก จึงทำให้ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานเพียงบางส่วน จึงเป็นที่น่าสนใจหากจะลองใช้มาตรวัดอื่น เพื่อดูว่าจะให้ผลที่แตกต่างหรือไม่ เช่น มาตรวัด Job Crafting Questionnaire (JCQ) ที่พัฒนาโดย Slep & Vella-Brodrick (2013) ตามแนวคิดของ Wrzesniewski และ Dutton (2001) ที่ดูเหมือนจะใกล้เคียงกับสังคมไทย โดยแบ่งการปั่นงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ที่เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนประเภทงาน, การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความคิดเกี่ยวกับตัวงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ

นอกจากนี้ปัจจัยอื่น ๆ ก็อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ อย่างไรก็ตาม แม้พนักงานส่วนหนึ่งจะรับรู้ว่าจะได้รับการยังสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีการทำงานที่เร็วขึ้น ไม่ทำงานแบบเข้าขามเย็นขาม เช่นที่ผ่านมา แต่ระบบขององค์การและวัฒนธรรมองค์การได้หลอมรวมให้พนักงานขาดแรงผลักดันในการพัฒนาตัวเอง เพราะถึงจะทำงานล่าช้า ต่ำกว่ามาตรฐานเพียงใด ก็ยังได้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีเหมือนเดิม อีกทั้ง การที่เห็นคนอื่นได้ดีเพราะระบบอุปถัมภ์ ก็ยิ่งบั่นทอนความกระตือรือร้นในการทำงานให้น้อยลงไปอีกด้วย

สมมติฐานที่ 5 ความแตกต่างระหว่างบุคคลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน

สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 5 นี้ ผู้วิจัยมุ่งวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของความแตกต่างระหว่างบุคคล อันประกอบด้วย ตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุกและตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ระบุไว้ในสมมติฐาน จึงนำเสนอผลวิเคราะห์แยกตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 5.1 บุคลิกภาพเชิงรุกเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลต่อโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงาน (model level) แต่เมื่อวิเคราะห์ในระดับเส้นทางอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน กลับไม่พบความแตกต่างของเส้นทางอิทธิพลระหว่างกลุ่มที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกต่ำ กับกลุ่มที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกสูง นั้นแสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพเชิงรุกไม่ได้ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 5.1

อนึ่ง ผลการวิจัยในอดีตอาจทำให้เกิดความคาดหวังว่า คนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกสูงมีแนวโน้มที่จะลดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้วยการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นกำลังมองหาโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ และริเริ่มที่จะคิดเปลี่ยนแปลงคุณค่าความหมายของงานนั้น (Bateman & Crant, 1993; Crant, 2000; Grant & Ashford, 2008) จึงอาจเป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกสูงจะเลือกและสร้างสภาพแวดล้อมที่ตรงกับความต้องการและความสนใจ มากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกต่ำ (Seibert et al., 2001) ดังนั้นพนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกสูงจึงอาจจะสามารถที่จะได้รับหรือสร้างงานใหม่ทั้งหมดแทนการพยายามที่จะปรับงานของพวกเขา อีกทั้งจากการค้นคว้าของ Li, Liang, และ Crant (2010) พบว่า คนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมีแนวโน้มที่จะมี

ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาของตน และหาโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ในระดับสูง ดังนั้นบุคคลเหล่านี้ก็อาจสามารถลดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของพวกเขา ด้วยความช่วยเหลือ หรือรับการปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา เช่น การเปลี่ยนรายละเอียดงาน หรือ การพยายามที่จะหางานที่เหมาะสมที่ดีกว่าในองค์การ โดยไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการป้อนงาน เช่นเดียวกับ คนที่มีบุคลิกเชิงรุกแต่ที่ไม่ใช้วิธีการป้อนงาน เมื่อเจอกับสถานการณ์ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

สมมติฐานที่ 5.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการป้อนงาน

ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ส่งผลทั้งในระดับโมเดล และระดับเส้นทางอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการป้อนงาน ทั้งนี้ ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 5.2

การวิจัยครั้งนี้ คาดว่าความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตนเอง จะแสดงให้เห็นถึงการริเริ่มเปลี่ยนสถานการณ์งาน เมื่อเกิดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานขึ้น แต่ดูเหมือนว่าการวิจัยครั้งนี้ให้ผลในทางตรงข้าม แต่ให้ผลคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ Janse (2015) ที่ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ว่าคุณสมบัติเกินกว่าที่กำหนด (over qualification) ต่อการป้อนงาน โดยมีของทรัพยากรส่วนบุคคล (personal resources) ซึ่งประกอบด้วย ความหวัง (hope), การมองโลกในแง่ดี (optimism), ความสามารถที่จะฟื้นตัว (resilience) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) เป็นตัวแปรกำกับ โดย Janse พบว่า ทรัพยากรส่วนบุคคล ไม่สามารถกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าคุณสมบัติเกินกว่าที่กำหนดและการป้อนงานได้

อนึ่ง การรับรู้ว่าคุณสมบัติเกินกว่าที่กำหนด ได้ถูกอธิบายว่าเป็นความไม่สอดคล้องอย่างหนึ่งระหว่างประเภทของงาน กับประเภทของบุคคลที่มีทักษะหรือคุณสมบัติอื่นไม่จำเป็นหรือไม่ได้ใช้ในงาน (Erdogan, Bauer, PEIRÓ, & Truxillo, 2011) และความเป็นไปได้ที่ทรัพยากรส่วนบุคคลดังกล่าว ไม่สามารถกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าคุณสมบัติเกินกว่าที่กำหนดและการป้อนงานได้ เพราะบุคคลให้ความสำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยภายในตัวเองน้อยลง แต่กลับให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรในงาน เช่น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา มากกว่า ฉะนั้น Van den Tooren, de Jonge, Vlerick, Daniels, และ Van de Ven (2011) จึงกล่าวว่า บุคคลจะเลือกใช้ทรัพยากรในงานเมื่อพบเจอกับสถานการณ์ทั่วไป ในขณะที่ การเลือกทรัพยากรส่วนบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยภายในของตัวเองนั้น จะพิจารณาตาม

สถานการณ์ที่พบเจอเป็นกรณีไป ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจาก ความง่ายในการเข้าถึงและสร้างความเปลี่ยนแปลงทรัพยากรในงานมีมากกว่า



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล และการปฏิบัติงาน กับความผูกใจมั่นในงาน

สมมติฐาน

- สมมติฐาน 1 ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางบวกกับการปฏิบัติงาน
- สมมติฐาน 2 การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน
- สมมติฐาน 3 ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางลบกับความผูกใจมั่นในงาน
- สมมติฐาน 4 การปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกใจมั่นในงาน
- สมมติฐาน 5 ความแตกต่างระหว่างบุคคลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน
- สมมติฐาน 5.1 บุคลิกภาพเชิงรุกเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน
- สมมติฐาน 5.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

1. โมเดลมีข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ($\chi^2 = 112.003$, $df = 40$, $\chi^2/df = 2.80$, $p < .001$, $GFI = 0.958$, $CFI = 0.984$, $RMSEA = 0.065$)
2. ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลลบทางตรงกับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การปฏิบัติงานมีอิทธิพลบวกทางตรงกับความผูกใจมั่นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีต่ออิทธิพลลบทางตรงกับความผูกใจมั่นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. การปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกใจมั่นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็น บุคลิกภาพเชิงรุก หรือการรับรู้ความสามารถของตนเอง ไม่มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยโมเดลเชิงสาเหตุของความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกใจมั่นในงานในครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานรัฐวิสาหกิจเพียงแห่งเดียว ในครั้งต่อไปจึงควรศึกษากลุ่มผู้ประกอบการอื่นเพิ่มเติม เช่น องค์กรของรัฐ เอกชน หรือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง เช่น กลุ่มผู้จัดการ กลุ่มผู้บริหาร เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ที่ได้ เพราะความแตกต่างระหว่างกลุ่มอาชีพก็มีผลต่อการปฏิบัติงานและความผูกใจมั่นในงาน (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) ได้เช่นกัน
2. เหตุผลที่การวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน และแตกต่างจากผลการวิจัยในต่างประเทศ อาจเป็นผลมาจากโครงสร้างของมาตรวัดที่นำมาใช้ซึ่งเป็นของต่างประเทศ อาจจะยังไม่ครอบคลุมถึงลักษณะพฤติกรรมการทำงานของคนไทย ดังนั้น ในครั้งต่อไป อาจจะเลือกใช้มาตรวัดอื่นที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยแทน เช่น มาตรวัด Job Crafting Questionnaire (JCQ) ที่พัฒนาโดย Stemp และ Vella-Brodrick (2013) อาจจะให้ผลที่แตกต่างออกไป อีกทั้งอาจศึกษาอิทธิพลกำกับด้วยตัวแปรกำกับอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การรับรู้ความท้าทายในการปฏิบัติงาน (perceived the challenges in job crafting) โดย Berg และ คณะ (2013) กล่าวว่า บุคคลที่มีรับรู้ความท้าทายในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีการตั้งเป้าหมายและประเมินความพร้อมของตนในการปฏิบัติงานที่ต่างกันด้วย
3. การวิจัยในครั้งนี้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะเวลาเดียวกันทั้งหมด ดังนั้นจึงมีความจำกัดในการอ้างอิงเหตุและผลของความผูกใจมั่นในงาน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรเป็นการศึกษาระยะยาว (longitudinal study) และควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบ เพื่อช่วยในการอธิบายกระบวนการ ที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในงานได้

- อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น เนื่องจากมีงานวิจัยที่เสนอว่าตัวแปรการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่บุคคลอาจจะทำอยู่เป็นกิจวัตร (on-going) ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าการปฏิบัติงานอาจจะเกิดก่อนหรือหลังการรับรู้ความสอดคล้องในงาน การศึกษาระยะยาวจะสามารถช่วยอธิบายความเป็นเหตุเป็นผลได้
4. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกใจมั่นในงาน โดยมีการปฏิบัติงานเป็นการส่งผ่าน ในครั้งต่อไปอาจลองศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ตามแนวคิดของ Petrou และคณะ (2012) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานต่อความผูกใจมั่นในงาน ในมุมมองของบุคคลที่ผ่านประสบการณ์การปฏิบัติงานจนเกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานขึ้นแล้ว จะนำไปสู่ความผูกใจมั่นในงานได้หรือไม่

ข้อเสนอแนะต่อองค์การ

จากผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกใจมั่นในงาน และยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน ดังนั้น ก็ควรส่งเสริมหรือพัฒนาให้พนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับงาน และเกิดความผูกใจมั่นในงานยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions at work. *Academy of Management Review*, *23*, 472-491.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, *22*(3), 187-200.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, *65*(10), 1359-1378. doi: 10.1177/0018726712453471
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bateman, T., & Crant, J. M. (1999). Proactive Behavior: Meaning, Impact, Recommendations. *Business Horizons*, *42*(3), 63-70.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behaviour: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, *14*(2), 103-118. doi: 10.1002/job.4030140202
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, *31*, 158-186.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81-104). Washington, DC: American Psychological Association.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, *87*(5), 875-884. doi: 10.1037//0021-9010.87.5.875
- Cattell, R. B. (1973). *Personality and Mood by Questionnaire*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, *4*(1), 62-68.

- Covey, S. R. (1989). *The Seven Habits of Highly Effective People*. New York: Free Press.
- Crant, J. M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34(3).
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3). doi: 10.1177/014920630002600304
- Erdogan, B., Bauer, T. N., PEIRÓ, J., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualification theory, research, and practice: Things that matter. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 260-267. doi: 10.1111/j.1754-9434.2011.01339
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal Initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century. In S. B.W. & S. R.M. (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 133-187). Amsterdam: Elsevier.
- Ghitulescu, B. (2007). *Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting*. (Doctoral dissertation), University of Pittsburgh.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). NJ: Pearson Education.
- Hamid, S. N. A., & Yahya, K. K. (2011, 6-9 June). *Relationship between person-job fit and person-organization fit on employees' work engagement: A study among engineers in semiconductor companies in Malaysia*. Paper presented at the Annual Conference on Innovations in Business and Management London UK.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: Do American theories apply abroad? *Organizational Dynamics*, 9(1), 42-63.
- Hoyt, C. L., Murphy, S., Halverson, S., & Watson, C. (2003). Group leadership: Efficacy and effectiveness. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 7, 259-274.
- Janse, S. (2015). *The effect of perceived overqualification on job crafting and the moderating role of personal resources*. (Master Degree), Tilburg University.

- Jaturanonda, C., & Nanthavanij, S. (2005). Optimizing employee-job assignment based on competency-based and preference-based person-job fit. *The International Journal of Industrial Engineering: Theory, Applications and Practice*, 12(4), 365-377.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2 nd ed.). New York: Guilford.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organisation fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal of Applied Psychology*, 52(6), 1169-1192.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A relational perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95, 395-404.
- Lyons, P. (2008). The crafting of jobs and individual differences. *Journal of Business and Psychology*, 23, 25-36.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852.

- Parker, S. K., & Ohly, S. (2008). *Designing motivating jobs: An expanded framework for linking work characteristics and motivation*. New York: LEA/Psychology Press.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., & Schaufeli, W. B. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior, 33*, 1120–1141.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 646-654.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (pp. 43-68). Dordrecht: Springer.
- Scroggins, W. A. (2008). The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: Implications of perceived fit. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 20*, 57-71.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology, 54*(845-874).
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods, 7*(422-445).

- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing, 3*(2).
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology, 36*(2). doi: 10.4102/sajip.v36i2.841
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 173-186. doi: 10.1016/j.jvb.2011.05.009
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *J Occup Health Psychol, 18*(2), 230-240. doi: 10.1037/a0032141
- Triandis, H. C. (1994). *Culture and social behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Van den Tooren, M., de Jonge, J., Vlerick, P., Daniels, K., & Van de Ven, B. (2011). Job Resources and Matching Active Coping Styles as Moderators of the Longitudinal Relation Between Job Demands and Job Strain. *International Journal of Behavioural Medicine, 18*(4), 373-383.
- Ventura, M., Salanova, M., & Llorens, S. (2015). Professional self-efficacy as a predictor of burnout and engagement: the role of challenge and hindrance demands. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied, 149*(3), 277-302. doi: 10.1080/00223980.2013.876380
- Vreugdenhil, H. (2012). *Do older employees use task crafting in order to reduce the perceived misfit with their job?.pdf*. (master), Tilburg University.
- Werbel, J. D., & Gilliland, S. W. (1999). Person-environment fit in the selection process. *Research in Personnel and Human Resource Management, 17*, 209-243.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review, 26*(2), 179-201.
- 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(2), 121-141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

ผลการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

AF 01-12



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์/โทรสาร: 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 210/2558

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 185.1/58 : ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล การปฏิบัติงาน และความผูกพันในงาน : การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรกำกับและตัวแปรส่งผ่าน

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวนชนก เสงสุวรรณ

หน่วยงาน : คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice (ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม.....  ลงนาม..... 
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา ทศนประดิษฐ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิ ชัยชนะงศาโรจน์)
ประธาน กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 10 พฤศจิกายน 2558 วันหมดอายุ : 9 พฤศจิกายน 2559

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
 - 2) ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการ
 - 3) ผู้วิจัย เลขที่โครงการวิจัย..... 185-1/58
 - 4) แบบสอบถาม วันที่รับรอง..... 10 พ.ย. 2558
- เงื่อนไข วันหมดอายุ..... 9 พ.ย. 2559

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการคิดริเริ่มของตนเอง และดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 03-12) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบประเมินที่ใช้ในขั้นตอนการแปลมาตรวัด

Please circle the response which most closely represents how you would rate the following pairs of items in terms of:

(A) Comparability of language (how comparable is the formal wording?)

(B) Similarity of interpretation (would the paired items be interpreted similarly, even if the wording is different?).

Please circle only one response for (A) and one response for (B) for each pair of items.

| | Original English version | Back-translated English version | | Not at all comparable | | Moderately comparable | | | Extremely comparable | |
|----|-------------------------------------|---------------------------------|---|-----------------------|---|-----------------------|---|---|----------------------|---|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | There is a good fit between | There is balance between | A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | | | B | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. | The attributes that | What I look for | A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | | | B | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. | The job that I currently hold | My current job gives me | A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | | | B | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

หมายเหตุ. A คือ การเปรียบเทียบด้านการใช้คำ (wordings),

B คือ การเปรียบเทียบด้านความหมาย (interpretation).

ภาคผนวก ค

ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง ชั้นตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ตาราง ค

จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลชั้นตรวจสอบคุณภาพมาตร (N = 113)

| รายการ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|------------|
| เพศ | | |
| ชาย | 45 | 39.80 |
| หญิง | 68 | 60.20 |
| อายุ | | |
| 20 - 25 ปี | 4 | 3.54 |
| 26 - 30 ปี | 18 | 15.93 |
| 31 - 35 ปี | 14 | 12.39 |
| 36 - 40 ปี | 7 | 6.19 |
| 41 - 45 ปี | 22 | 19.47 |
| 46 - 50 ปี | 20 | 17.70 |
| 51 - 55 ปี | 19 | 16.81 |
| 56 - 60 ปี | 9 | 7.96 |
| <i>M</i> = 41.93 ปี, <i>SD</i> = 10.46, พิสัย = 24 ถึง 59 ปี | | |
| อายุงาน | | |
| 1 ปี ถึง 5 ปี | 26 | 23.01 |
| 5 ปี 1 เดือน ถึง 10 ปี | 8 | 7.08 |
| 10 ปี 1 เดือน ถึง 15 ปี | 13 | 11.50 |
| 15 ปี 1 เดือน ถึง 20 ปี | 19 | 16.81 |
| ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป | 47 | 41.59 |
| <i>M</i> = 16.39 ปี, <i>SD</i> = 9.95, พิสัย = 1 ปี ถึง 36 ปี | | |
| จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น | 113 | 100 |

ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตาราง ง 1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ทั้งหมดในองค์ประกอบที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์การ

| ข้อที่ | ทิศทาง | การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง - ต่ำ | | | | CITC (N=113) 3 ข้อ | ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ | | |
|----------------------------|--------|--|------|--------------------|------|--------------------------|--------------------------------|-----|------|
| | | กลุ่มสูง (n=32) | | กลุ่มต่ำ (n=30) | | | | | |
| | | M | SD | M | SD | | | | |
| 1 | + | 4.72 | 1.33 | 1.57 | 0.50 | <u>12.52***</u> | .000 | .78 | ผ่าน |
| 2 | + | 5.66 | 0.75 | 2.10 | 0.60 | <u>20.65***</u> | .000 | .89 | ผ่าน |
| 3 | + | 5.72 | 0.85 | 2.07 | 0.64 | <u>19.17***</u> | .000 | .77 | ผ่าน |
| α | | | | | | | | .91 | |

หมายเหตุ. ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

3 ข้อ คือ ค่า CITC วิเคราะห์ 3 ข้อกระทง

ค่าวิกฤติของ $t(111, .05, \text{หนึ่งทาง}) \approx .159$

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

ตาราง ง 2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ทั้งหมดในองค์ประกอบที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล

| ข้อที่ | ทิศทาง | การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง - ต่ำ | | | | CITC (N=113) | ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ | | |
|----------|--------|--|------|--------------------|------|-----------------|--------------------------------|-----|------|
| | | กลุ่มสูง (n=36) | | กลุ่มต่ำ (n=31) | | | | | |
| | | M | SD | M | SD | | | | |
| | | | | t | p | 3 ข้อ | | | |
| 4 | + | 4.92 | 0.99 | 1.81 | 0.40 | <u>17.18***</u> | .000 | .85 | ผ่าน |
| 5 | + | 4.56 | 0.91 | 1.74 | 0.44 | <u>16.44***</u> | .000 | .85 | ผ่าน |
| 6 | + | 4.64 | 0.83 | 1.77 | 0.50 | <u>17.34***</u> | .000 | .86 | ผ่าน |
| α | | | | | | | .93 | | |

หมายเหตุ. ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

3 ข้อ คือ ค่า CITC วิเคราะห์ 3 ข้อกระทง

ค่าวิกฤติของ $r(111, .05, \text{หนึ่งทาง}) \approx .159$

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

ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดมาตรการป้องกันงาน

ตาราง จ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 1 การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง

| ข้อที่ | ทิศทาง | การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง – ต่ำ | | | | t | p | CITC (N=113) 5 ข้อ | ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ |
|----------|--------|--|------|--------------------|------|---------|------|--------------------------|--------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n=45) | | กลุ่มต่ำ (n=35) | | | | | |
| | | M | SD | M | SD | | | | |
| 1 | + | 6.27 | 0.49 | 4.63 | 0.88 | 9.88*** | .000 | .73 | ผ่าน |
| 2 | + | 6.16 | 0.52 | 4.43 | 0.92 | 9.97*** | .000 | .76 | ผ่าน |
| 3 | + | 6.38 | 0.53 | 4.74 | 0.92 | 9.37*** | .000 | .81 | ผ่าน |
| 4 | + | 6.40 | 0.58 | 5.23 | 1.09 | 5.77*** | .000 | .68 | ผ่าน |
| 5 | + | 6.16 | 0.74 | 4.60 | 1.01 | 7.69*** | .000 | .60 | ผ่าน |
| α | | | | | | | | .88 | |

หมายเหตุ. ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

5 ข้อ คือ ค่า CITC วิเคราะห์ 5 ข้อกระทง

ค่าวิกฤติของ $r(111, .05, \text{หนึ่งทาง}) \approx .159$

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

ตาราง จ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 2 การลดความต้องการของงานที่ขัดขวางการทำงาน

| ข้อที่ | ทิศทาง | การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง - ต่ำ | | | | t | p | CITC (N=113) 6 ข้อ | ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ |
|----------|--------|--|------|--------------------|------|-----------------|------|--------------------------|--------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n=30) | | กลุ่มต่ำ (n=36) | | | | | |
| | | M | SD | M | SD | | | | |
| 6 | + | 6.10 | 0.66 | 3.50 | 1.34 | <u>10.23***</u> | .000 | .57 | ผ่าน |
| 7 | + | 5.97 | 0.76 | 3.93 | 1.42 | <u>7.41***</u> | .000 | .61 | ผ่าน |
| 8 | + | 5.90 | 0.61 | 3.22 | 1.57 | <u>9.43***</u> | .000 | .65 | ผ่าน |
| 9 | + | 5.83 | 0.65 | 2.97 | 1.28 | <u>11.76***</u> | .000 | .72 | ผ่าน |
| 10 | + | 6.00 | 0.64 | 3.20 | 1.37 | <u>10.93***</u> | .000 | .65 | ผ่าน |
| 11 | + | 5.91 | 0.75 | 4.75 | 1.32 | <u>4.43***</u> | .000 | .49 | ผ่าน |
| α | | | | | | | | .84 | |

หมายเหตุ. ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

6 ข้อ คือ ค่า CITC วิเคราะห์ 6 ข้อกระทง

ค่าวิกฤติของ $r(111, .05, \text{หนึ่งทาง}) \approx .159$

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

ตาราง จ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 3 การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม

| ข้อที่ | ทิศทาง | การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง - ต่ำ | | | | t | p | CITC (N=113) 5 ข้อ | ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ |
|----------|--------|--|------|--------------------|------|-----------------|------|--------------------------|--------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n=34) | | กลุ่มต่ำ (n=35) | | | | | |
| | | M | SD | M | SD | | | | |
| 12 | + | 5.97 | 1.09 | 3.11 | 1.27 | <u>10.01***</u> | .000 | .71 | ผ่าน |
| 13 | + | 5.97 | 0.72 | 3.02 | 1.32 | <u>11.57***</u> | .000 | .77 | ผ่าน |
| 14 | + | 6.11 | 0.69 | 3.23 | 1.26 | <u>11.86***</u> | .000 | .72 | ผ่าน |
| 15 | + | 5.94 | 0.60 | 3.54 | 1.17 | <u>10.75***</u> | .000 | .65 | ผ่าน |
| 16 | + | 6.41 | 0.56 | 4.06 | 1.39 | <u>9.27***</u> | .000 | .64 | ผ่าน |
| α | | | | | | | | .87 | |

หมายเหตุ. ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

5 ข้อ คือ ค่า CITC วิเคราะห์ 5 ข้อกระทง

ค่าวิกฤติของ $r(111, .05, \text{หนึ่งทาง}) \approx .159$

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

ตาราง จ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 4 การเพิ่มความต้องการของงานด้านความท้าทาย

| ข้อที่ | ทิศทาง | การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง - ต่ำ | | | | t | p | CITC (N=113) 5 ข้อ | ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ |
|----------|--------|--|------|--------------------|------|----------|------|--------------------------|--------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n=35) | | กลุ่มต่ำ (n=33) | | | | | |
| | | M | SD | M | SD | | | | |
| 17 | + | 6.09 | 0.82 | 3.39 | 1.06 | 11.77*** | .000 | .73 | ผ่าน |
| 18 | + | 6.03 | 0.89 | 3.46 | 0.87 | 12.05*** | .000 | .78 | ผ่าน |
| 19 | + | 6.29 | 0.62 | 4.06 | 1.09 | 10.27*** | .000 | .76 | ผ่าน |
| 20 | + | 6.31 | 0.68 | 3.46 | 1.18 | 12.21*** | .000 | .67 | ผ่าน |
| 21 | + | 6.29 | 0.62 | 3.70 | 0.85 | 14.42*** | .000 | .80 | ผ่าน |
| α | | | | | | | | .90 | |

หมายเหตุ. ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

5 ข้อ คือ ค่า CITC วิเคราะห์ 5 ข้อกระทง

ค่าวิกฤติของ $r(111, .05, \text{หนึ่งทาง}) \approx .159$

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

ภาคผนวก ฉ

ผลการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดบุคลิกภาพเชิงรุก

ตาราง ฉ

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ทั้งหมด

| ข้อที่ | ทิศทาง | การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง – ต่ำ | | | | t | p | CITC (N=113) 6 ข้อ | ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ |
|----------------------------|--------|--|------|--------------------|------|----------|------|--------------------------|--------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n=31) | | กลุ่มต่ำ (n=32) | | | | | |
| | | M | SD | M | SD | | | | |
| 1 | + | 6.32 | 0.60 | 4.41 | 0.91 | 9.89*** | .000 | .60 | ผ่าน |
| 2 | + | 6.39 | 0.56 | 4.34 | 1.00 | 10.03*** | .000 | .69 | ผ่าน |
| 3 | + | 5.94 | 0.85 | 3.12 | 1.06 | 11.35*** | .000 | .68 | ผ่าน |
| 4 | + | 5.74 | 0.82 | 3.41 | 1.10 | 9.53*** | .000 | .76 | ผ่าน |
| 5 | + | 6.19 | 0.54 | 4.19 | 1.03 | 9.71*** | .000 | .74 | ผ่าน |
| 6 | + | 6.39 | 0.56 | 3.97 | 1.03 | 11.52*** | .000 | .75 | ผ่าน |
| α | | | | | | | | .88 | |

หมายเหตุ. ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

6 ข้อ คือ ค่า CITC วิเคราะห์ 6 ข้อกระทง

ค่าวิกฤติของ $r(111, .05, \text{หนึ่งทาง}) \approx .159$

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

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ตาราง ข

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ทั้งหมด

| ข้อที่ | ทิศทาง | การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง - ต่ำ | | | | t | p | CITC (N=113) 8 ข้อ | ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ |
|----------|--------|--|------|--------------------|------|----------|------|--------------------------|--------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n=36) | | กลุ่มต่ำ (n=30) | | | | | |
| | | M | SD | M | SD | | | | |
| 1 | + | 6.14 | 0.68 | 4.20 | 1.21 | 7.78*** | .000 | .74 | ผ่าน |
| 2 | + | 6.22 | 0.64 | 4.57 | 0.90 | 8.47*** | .000 | .52 | ผ่าน |
| 3 | + | 5.94 | 0.75 | 3.87 | 1.25 | 7.97*** | .000 | .61 | ผ่าน |
| 4 | + | 6.56 | 0.56 | 4.67 | 1.30 | 7.43*** | .000 | .70 | ผ่าน |
| 5 | + | 6.31 | 0.58 | 4.13 | 1.11 | 10.24*** | .000 | .83 | ผ่าน |
| 6 | + | 6.28 | 0.66 | 4.47 | 1.11 | 7.88*** | .000 | .60 | ผ่าน |
| 7 | + | 5.75 | 0.77 | 3.63 | 1.07 | 9.35*** | .000 | .76 | ผ่าน |
| 8 | + | 6.08 | 0.73 | 3.97 | 1.07 | 9.53*** | .000 | .79 | ผ่าน |
| α | | | | | | | | .90 | |

หมายเหตุ. ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

8 ข้อ คือ ค่า CITC วิเคราะห์ 8 ข้อกระทง

ค่าวิกฤติของ $r(111, .05, \text{หนึ่งทาง}) \approx .159$

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

ภาคผนวก ซ

ผลการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน

ตาราง ซ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 1 การมีพลังในการทำงาน

| ข้อที่ | ทิศทาง | การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง - ต่ำ | | | | CITC (N=113) 6 ข้อ | ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ | | | |
|----------------------------|--------|--|------|--------------------|------|--------------------------|--------------------------------|-----|------|--|
| | | กลุ่มสูง (n=31) | | กลุ่มต่ำ (n=32) | | | | | | |
| | | M | SD | M | SD | | | | | |
| 1 | + | 6.34 | 0.64 | 3.58 | 0.96 | <u>13.59***</u> | .000 | .73 | ผ่าน | |
| 4 | + | 6.26 | 0.51 | 3.52 | 1.09 | <u>12.82***</u> | .000 | .78 | ผ่าน | |
| 8 | + | 6.26 | 0.74 | 3.39 | 1.15 | <u>11.92***</u> | .000 | .72 | ผ่าน | |
| 12 | + | 6.26 | 0.61 | 3.74 | 1.12 | <u>11.09***</u> | .000 | .72 | ผ่าน | |
| 15 | + | 6.37 | 0.55 | 4.10 | 1.25 | <u>9.38***</u> | .000 | .62 | ผ่าน | |
| 17 | + | 6.49 | 0.70 | 4.10 | 0.94 | <u>11.76***</u> | .000 | .66 | ผ่าน | |
| α | | | | | | | | | .89 | |

หมายเหตุ. ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

6 ข้อ คือ ค่า CITC วิเคราะห์ 6 ข้อกระทง

ค่าวิกฤติของ $r(111, .05, \text{หนึ่งทาง}) \approx .159$

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

ตาราง ซ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 2 ความทุ่มเทในการทำงาน

| ข้อที่ | ทิศทาง | การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง - ต่ำ | | | | t | p | CITC (N=113) 5 ข้อ | ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ |
|----------|--------|--|------|--------------------|------|----------|------|--------------------------|--------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n=31) | | กลุ่มต่ำ (n=33) | | | | | |
| | | M | SD | M | SD | | | | |
| 2 | + | 6.42 | 0.56 | 4.03 | 1.26 | 9.88*** | .000 | .76 | ผ่าน |
| 5 | + | 6.68 | 0.48 | 3.79 | 1.08 | 13.97*** | .000 | .81 | ผ่าน |
| 7 | + | 6.45 | 0.77 | 3.18 | 1.04 | 14.20*** | .000 | .80 | ผ่าน |
| 10 | + | 6.58 | 0.56 | 3.67 | 1.29 | 11.82*** | .000 | .80 | ผ่าน |
| 13 | + | 6.29 | 0.78 | 3.85 | 1.23 | 9.42*** | .000 | .56 | ผ่าน |
| α | | | | | | | | .90 | |

หมายเหตุ. ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

5 ข้อ คือ ค่า CITC วิเคราะห์ 5 ข้อกระทง

ค่าวิกฤติของ $r(111, .05, \text{หนึ่งทาง}) \approx .159$

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

ตาราง ซ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ
ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

| ข้อที่ | ทิศทาง | การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง - ต่ำ | | | | t | p | CITC (N=113) 6 ข้อ | ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ |
|----------|--------|--|------|--------------------|------|----------|------|--------------------------|--------------------------------|
| | | กลุ่มสูง (n=30) | | กลุ่มต่ำ (n=33) | | | | | |
| | | M | SD | M | SD | | | | |
| 3 | + | 6.43 | 0.63 | 4.42 | 1.30 | 7.93*** | .000 | .58 | ผ่าน |
| 6 | + | 6.43 | 0.50 | 3.69 | 1.09 | 12.60*** | .000 | .62 | ผ่าน |
| 9 | + | 6.17 | 0.65 | 3.33 | 1.51 | 9.81*** | .000 | .67 | ผ่าน |
| 11 | + | 6.37 | 0.67 | 3.24 | 1.23 | 12.71*** | .000 | .77 | ผ่าน |
| 14 | + | 6.27 | 0.69 | 3.52 | 1.23 | 11.08*** | .000 | .73 | ผ่าน |
| 16 | + | 6.17 | 0.70 | 3.39 | 1.20 | 11.35*** | .000 | .64 | ผ่าน |
| α | | | | | | | | .87 | |

หมายเหตุ. ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

6 ข้อ คือ ค่า CITC วิเคราะห์ 6 ข้อกระทง

ค่าวิกฤติของ $r(111, .05, \text{หนึ่งทาง}) \approx .159$

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

ภาคผนวก ฅ

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์การ

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์การไทย ของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานปัจจุบันตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป และเพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิตคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โดยผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามโดยใช้เวลาประมาณ 10-15 นาที คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และจะไม่ส่งผลใด ๆ ต่อตัวท่าน และหากมีการเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นภาพรวม ไม่มีข้อมูลใดที่สามารถระบุถึงผู้เข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ใช้เวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

หากท่านมีข้อสงสัยประการใด โปรดติดต่อผู้วิจัยโดยตรงที่ 0 2574 8403 หรือ monchanok.heng@gmail.com

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

มนชนก เฮงสุวรรณ
นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาสังคม
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หรือ “เติมข้อความ” ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ : ชาย หญิง
2. อายุ : _____ ปี
3. ระดับการศึกษา : ต่ำกว่ามัธยมปลาย มัธยมศึกษาตอนปลาย/, ปวช. หรือเทียบเท่า
 อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่นๆ โปรดระบุ _____
4. อายุงานที่อยู่ในองค์กร : _____ ปี _____ เดือน
5. เงินเดือน : 15,000 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท
 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท
 50,001 – 60,000 บาท 60,001 – 70,000 บาท
 70,001 – 80,000 บาท มากกว่า 80,000 บาท
6. ตำแหน่งงาน : พนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน)
 ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ) ผู้บริหารระดับสูง (กรรมการบริหาร)
 อื่นๆ โปรดระบุ _____
7. สายงานปัจจุบัน :
 คณะกรรมการ ทีไอที กรรมการผู้จัดการใหญ่ บมจ.ทีไอที (กจญ.)
 สายงานพัฒนาองค์กร (อ.) สายงานการตลาดและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ส.)
 สายงานการเงินและบริหารทรัพย์สิน (ง.) สายงานพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ (พ.)
 สายงานปฏิบัติการ (ป.) สายงานขายและบริการภาครัฐและภาคเอกชน (ข.)
 สายงานขายและบริการลูกค้า (ล.)
8. ฝ่าย : _____
9. กลุ่มงานปัจจุบัน :
 กฎหมาย การขายและการตลาด การเงินและการบัญชี
 เครือข่ายธุรกิจ จัดการแผนกลยุทธ์ ตรวจสอบ
 บุคคล ปฏิบัติการเทคโนโลยีและการบำรุงรักษา
 เทคโนโลยีสารสนเทศ วิจัยและพัฒนา วิศวกรรม
 สื่อสารและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร อำนวยการและสนับสนุนองค์กร
10. ระยะเวลาปฏิบัติงานในกลุ่มงานปัจจุบัน (ตามข้อ 9) : _____ ปี _____ เดือน

ส่วนที่ 2

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อและวงกลมล้อมรอบ หมายเลข “1, 2, 3, 4, 5, 6 หรือ 7” ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เพียงหมายเลขเดียวในแต่ละข้อ และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

- 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
4 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน 5 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
6 = เห็นด้วย 7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

| ข้อความ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. งานที่ท่านอยู่ตอนนี้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของฉันทัน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. ฉันทพบสิ่งที่แสวงหามานานในงานปัจจุบันที่ท่านทำอยู่ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| . | | | | | | | |
| . | | | | | | | |
| . | | | | | | | |
| 6. ความรู้และความสามารถของฉันทสอดคล้องกับงานที่ฉันททำอยู่ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

ส่วนที่ 3

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อและวงกลมล้อมรอบ หมายเลข “1, 2, 3, 4, 5, 6 หรือ 7” ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เพียงหมายเลขเดียวในแต่ละข้อ และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

- 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
4 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน 5 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
6 = เห็นด้วย 7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

| ข้อความ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ฉันทพยายามพัฒนาขีดความสามารถของตัวเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. ฉันทพยายามพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| . | | | | | | | |
| . | | | | | | | |
| 21. ฉันทพยายามทำให้งานของฉันทมีความท้าทายมากขึ้นโดยศึกษาเชื่อมโยงงานในมุมมองที่แตกต่างกัน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

ส่วนที่ 4

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อและวงกลมล้อมรอบ หมายเลข “1, 2, 3, 4, 5, 6 หรือ 7” ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เพียงหมายเลขเดียวในแต่ละข้อ และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

- 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
4 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน 5 = ค่อนข้างเห็นด้วย
6 = เห็นด้วย 7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

| ข้อความ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ฉันจะปรับแก้ในสิ่งที่ไม่ชอบ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. ไม่ว่าจะยากลำบากแค่ไหน แต่ถ้าฉันมั่นใจฉันจะทำมัน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| . | | | | | | | |
| . | | | | | | | |
| . | | | | | | | |
| 6. อุปสรรคใด ๆ ก็ไม่สามารถขัดขวางฉันไม่ให้อำนาจที่ฉันมีใจได้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

ส่วนที่ 5

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อและวงกลมล้อมรอบ หมายเลข “1, 2, 3, 4, 5, 6 หรือ 7” ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด เพียงหมายเลขเดียวในแต่ละข้อ และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

- 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
4 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน 5 = ค่อนข้างเห็นด้วย
6 = เห็นด้วย 7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

| ข้อความ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ฉันสามารถทำตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ได้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. ฉันมั่นใจว่าสามารถทำงานที่ยากลำบากให้สำเร็จได้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| . | | | | | | | |
| . | | | | | | | |
| . | | | | | | | |
| 8. ฉันก็สามารถทำออกมาได้ดีค่อนข้างดีแม้ว่างานนั้นจะยาก | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวมนชนก เสงสุวรรณ เป็นชาวตรังโดยกำเนิด สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง) จากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2552 และในปีการศึกษา 2556 ได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

