

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“บุคคลที่มีสุขภาพจะองค์รวมจะแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ส่วนบุคคลและผลลัพธ์ต่อองค์กรที่ดี เพราะพวกเขาไม่เพียงแต่มีความสุขเท่านั้น แต่พวกเขายังสามารถทำงานได้ดีอีกด้วย”

(Keyes, 2002)

แนวโน้มกระแสนิยมที่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในปัจจุบันมักเป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอกมากยิ่งขึ้น ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือ “ความสุข” ความสุขนั้นสามารถถูกอธิบายได้จากหลายแง่มุม แต่ในบริบทของการทำงานในองค์กร ความสุขมักมีความเกี่ยวข้องกับตัวงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรหันมาให้ความสนใจมากขึ้นดังในประโยคข้างต้น เพราะความสุขไม่เพียงนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรในระยะยาว แต่การที่องค์กรจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดความสุขในการทำงานให้กับพนักงานยังถือเป็นความรับผิดชอบต่อความใส่ใจต่อทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นหนึ่งในทรัพยากรหลักของการขับเคลื่อนองค์กรด้วย

การศึกษาวิจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกในหลายทศวรรษที่ผ่านมาต่างเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่มีความสุขจะสามารถสร้างผลลัพธ์ให้กับองค์กรได้ดี มักมีความพึงพอใจในงานและชีวิต มีอารมณ์ทางบวก มองโลกในแง่ดี ความเป็นห่วงชนรุ่นหลัง มีสุขภาพจิตที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างและเอื้ออำนวยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลลัพธ์ส่วนบุคคลและผลลัพธ์ต่อองค์กรต่อไปซึ่งตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ได้รับความสนใจในปัจจุบัน คือ สุขภาวะองค์รวม (Flourishing) ทั้งนี้สุขภาวะองค์รวม หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพจิตและสุขภาวะส่วนบุคคลที่ดีทั้งในด้านสภาวะทางอารมณ์ จิตใจ และสังคม (Keyes & Waterman, 2008) สามารถทำงานได้ดี ใฝ่ใจในความสัมพันธ์ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ตัดสินใจเลือกสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ถูกเติมเต็มด้วยอารมณ์ทางบวก มีสภาพจิตใจที่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

Keyes (1998) ได้แบ่งสุขภาวะองค์รวมออกเป็น 3 องค์ประกอบใหญ่ 14 องค์ประกอบย่อย กล่าวคือ องค์ประกอบแรก สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well-being) ซึ่งประกอบด้วย ความสนใจ (Positive affect: interest), อารมณ์สุข (Positive affect: happy) และความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) องค์ประกอบที่สอง สุขภาวะทางสังคม (Social well-being) ซึ่งประกอบด้วย การบูรณาการทางสังคม (Social integration), การตอบแทนสังคม (Social contribution), การบรรลุศักยภาพทางสังคม (Social actualization), การยอมรับทางสังคม (Social acceptance) และความสอดคล้องทางสังคม (Social coherence) องค์ประกอบที่สาม สุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) ซึ่งประกอบด้วย การยอมรับในตน (Self acceptance), ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental mastery), ความสัมพันธ์ทางบวกกับคนรอบข้าง (Positive relationships with others), ความงอกงามส่วนบุคคล (Personal growth), ความมีอิสระ (Autonomy) และ การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in life)

งานวิจัยที่ผ่านมา ระบุว่า สุขภาวะองค์รวม มีความสัมพันธ์กับข้อเรียกร้องในงาน (Job demand), คุณลักษณะงาน (Job characteristics), ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและ มโนทัศน์แห่งตน (Work-role fit), ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment), ประสิทธิภาพในการทำงาน (Job performance), ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และ ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) โดยตัวแปรที่กลุ่มนิสิตผู้วิจัยสนใจศึกษาคือ ความหลากหลายในงาน (Skill variety), ความมีอิสระในตนเอง (Autonomy) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน (Skill variety) และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน (Work-role fit)

สำหรับคุณลักษณะงาน (Job characteristics) เป็นคุณลักษณะของงานที่ประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่ ความหลากหลายในงาน (Skill variety), เอกลักษณ์ในงาน (Task identity), ความสำคัญของงาน (Task significance), ความมีอิสระในตนเอง (Autonomy), และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) จากแบบจำลอง ลักษณะงานของ Hackman และ Oldham (1974) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะของงานทั้ง 5 มิติ ส่งผลต่อสภาวะทางจิตทั้ง 3 ด้าน คือ การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of the work) การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility for outcome of the work) ความรู้ต่องาน และผลการปฏิบัติการ (Knowledge of the actual results of the work activity) ซึ่งสภาวะทางจิตเหล่านี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวบุคคลและงาน (Personal and work outcomes) ได้แก่ แรงจูงใจภายในในการ

ทำงาน (Internal work motivation) คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน (Quality work performance) และความพึงพอใจในงาน (Satisfaction with the work) ที่สูง ตลอดจนอัตราการขาดงานและลาออก (Low absenteeism and turnover) ที่ต่ำ โดยมีความต้องการเติบโตในงานของพนักงาน (Employee growth need strength) เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับสภาวะทางจิต และสภาวะทางจิตกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคล

การศึกษาของ Pisanti และคณะ (2011) พบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน เงื่อนไของค์กร (Organizational condition) และสภาวะ (Well-being) โดยผลการศึกษายืนยันว่าคุณลักษณะงาน ในด้านความหลากหลายในงานและควมมีอิสระในตนเอง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ความหลากหลายในงานและควมมีอิสระในตนเอง จะช่วยลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความสามารถในการควบคุมหรือเลือกวิธีการในการทำงาน

ส่วนความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน (Work - role fit) คือการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างมโนทัศน์และบทบาทในการทำงานของบุคคลในองค์กร (May et al., 2004) บุคคลที่มีความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนจะนำไปสู่การมีควมหมายทางจิตวิทยา (Psychological Meaningfulness) ซึ่งบุคคลจะสามารถแสดงความเชื่อและค่านิยมของตนเองได้อย่างเปิดเผย (Kahn, 1990; May et al., 2004) บุคคลจะแสวงหาบทบาทในการทำงานที่ช่วยให้พวกเขาได้แสดงตัวตนที่แท้จริงของตน (May et al., 2004; Olivier and Rothmann, 2007) บุคคลที่มีประสบการณ์ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนที่สูงจะรู้ว่างานของตนมีข้อเรียกร้องอะไร (Job demand) ซึ่งจะทำให้เขาพยายามอย่างมากเพื่อทำให้งานสำเร็จ (Dikand Duffy, 2008) ส่วนในบุคคลที่มีความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนต่ำ พวกเขาจะพยายามปรับปรุงเพิ่มเติม (Re-crafting) งานของตนเพื่อทำให้งานมีความหมายมากขึ้น (Wizesniewski, 2003) จากงานวิจัยที่ผ่านมาของ Rothmann (2014) แสดงให้เห็นว่าความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาวะองค์รวมของบุคคลซึ่งจะส่งผลดีในบริบทของการทำงานในองค์กร

สุดท้าย ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) คือความรู้สึกทางบวกของบุคคลในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกร่วมกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป (Buchanan, 1979; Kanter, 1968; Porter, 1979) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบคือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective commitment) ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance commitment) และความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) จากการศึกษาของ Diedericks และ Rothmann (2014) พบว่าสุขภาวะองค์กรรวม ส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังความผูกพันต่อองค์กร โดยการส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลมากกว่าการส่งอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้วยเหตุนี้กลุ่มนิสิตผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน (ความหลากหลายในงาน และความมีอิสระในตนเอง) ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนสุขภาวะองค์กรรวม และความผูกพันต่อองค์กร โดยทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์กรรวม ในความสัมพันธ์ดังกล่าว เพื่อนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในบริบทขององค์กรต่อไป

1.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ สุขภาวะองค์กรรวม (Flourishing) คุณลักษณะงาน (Job characteristics: skill variety and autonomy) ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน (Work-role fit) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความ และวารสารวิชาการทั้งในและต่างประเทศ พบว่ามีแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.2.1 สุขภาวะองค์กรรวม (Flourishing)

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา จิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) ได้รับความนิยมและก่อให้เกิดการตระหนักรู้ที่เพิ่มขึ้นต่อความสุข สุขภาวะที่ดีในงานและบริบทของการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่อง สุขภาวะองค์กรรวม (Flourishing) เป็นที่เห็นพ้องกันในหมู่นักวิชาการและนักวิจัยว่าเป็น “สุขภาวะ (Well-being) ใน

ระดับสูง” (Diener et al., 2010; Fredrickson & Losada, 2005; Huppert & So, 2009; Keyes, 2002; Seligman, 2011) อย่างไรก็ตาม การวัดสุขภาวะองค์รวมในปัจจุบันมีแบบจำลองการวัดที่หลากหลายและมีการให้ความสำคัญในแต่ละองค์ประกอบที่แตกต่างกันไปตามแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยแต่ละคนใช้เป็นพื้นฐาน โดยคำนิยามมีดังต่อไปนี้

Keyes (2002) ระบุว่า สุขภาวะองค์รวม คือ การมีสุขภาวะส่วนบุคคล (Subjective well-being) ในระดับสูง กล่าวคือ มีการประเมินคุณภาพชีวิตของตนเองในทางบวก มีรูปแบบอารมณ์ความรู้สึกในทางบวก (เช่น มีความพึงพอใจในชีวิต มีความสมดุลทางอารมณ์) ตลอดจนมีหน้าที่การทำงานทางด้านจิตใจและสังคมที่ดี สุขภาวะตามแนวคิดของ Keyes จะมีคุณสมบัติของความต่อเนื่อง บุคคลที่มีสุขภาวะสมบูรณ์ในระดับสูงจะถือว่ามีสุขภาวะองค์รวม (Flourishing) ซึ่งประกอบไปด้วยผลลัพธ์ทางบวกในงานและชีวิต เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการควบคุมตนเอง ประสบการณ์ทางบวก ความสามารถในการตัดสินใจที่ดีกว่า มีอัตราการขาดงานและการพักร้อนประจำปีในระดับที่ต่ำกว่า ในขณะที่ด้านตรงข้ามของความต่อเนื่อง คือ ความว่างเปล่าในชีวิต (Languishing) เป็นกลุ่มคนที่ขาดสุขภาวะที่ดี มีการรับรู้ชีวิตของตนว่าเต็มไปด้วยความว่างเปล่าและสิ้นหวัง ตามแนวคิดของ Keyes สุขภาวะองค์รวมแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.) สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well-being) คือ การปรากฏของอารมณ์ทางบวก มีความพึงพอใจในชีวิต

2.) สุขภาวะทางสังคม (Social well-being) คือ หน้าที่การทำงานทางสังคมของบุคคลที่เห็นว่าสังคมในชีวิตของตนเป็นสิ่งที่มีความหมาย สามารถเข้าใจได้ เห็นว่าสังคมเป็นสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้ตนเติบโต รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และสามารถอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อสังคมได้

3.) สุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) คือ การมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ใฝ่ใจในความสัมพันธ์ เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายในชีวิต และมีความสามารถในการตัดสินใจ

ส่วนด้าน Huppert และ So (2009) ระบุว่าสุขภาวะองค์รวม คือ การผสมผสานกันระหว่างการมีความรู้สึกที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้ และมีการปรากฏของอาการทางจิต อันได้แก่ ความซึมเศร้าและความกังวลในระดับต่ำ นิยามของ Huppert และ So สะท้อนให้เห็นถึงความเห็นพ้องสากล โดยมีการยึดเกณฑ์การวินิจฉัยจาก Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder (American Psychiatric Association, 2013) และ International Classification of Disease (World Health Organization, 1993) ใน ด้าน

Depressive episode และ Generalized Anxiety Disorder เป็นเกณฑ์ในการระบุลักษณะอาการที่ตรงกันข้ามกับความเจ็บป่วยดังกล่าว ทำให้ข้อกระทงที่ออกมาเป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด 10 ประการ ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 หมวดหมู่ ดังนี้

1.) คุณลักษณะทางบวก (Positive characteristics) ประกอบไปด้วย ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) ความมีชีวิตชีวา (Vitality) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การฟื้นคืนพลัง (Resilience) และการเห็นคุณค่าในตน (Self-esteem)

2.) หน้าที่การทำงานทางบวก (Positive functioning) ประกอบไปด้วย ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน (Engagement) ความสามารถในงาน (Competence) การเห็นคุณค่าและความหมายในงาน (Meaning) และการมีความสัมพันธ์ทางบวก (Positive relationship)

3.) การประเมินทางบวก (Positive appraisal) ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) และอารมณ์ทางบวก (Positive emotion)

ต่อมา Diener และคณะ (2010) ได้มีการพัฒนามาตรวัดสุขภาวะองค์รวมให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นกว่าการศึกษาก่อนหน้า โดยมีการผสมผสานทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic theories) และให้ความสำคัญกับปัจจัยทางจิตสังคมมากขึ้น ทำให้สุขภาวะองค์รวมตามแนวคิดของ Diener ประกอบไปด้วย 8 คุณลักษณะ ได้แก่ การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose/meaning) การมีความสัมพันธ์ทางบวก (Positive relationship) ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน (Engagement) การตอบแทนสังคม (Social contribution) ความสามารถ (Competence) การเคารพในตน (Self-respect) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความสัมพันธ์อันดีกับสังคม (Social relationship)

ส่วนงานของ Seligman และ คณะ (2011) ระบุว่า สุขภาวะองค์รวมเป็นการวัดสุขภาวะขั้นสูงสุดตามแนวจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) และยังเป็นเป้าหมายของการศึกษาจิตวิทยาเชิงบวก ที่จะเพิ่มพูนสุขภาวะองค์รวมนี้ให้เกิดขึ้นในคนทั่วไป สุขภาวะองค์รวมตามนิยามของ Seligman และคณะ ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบที่ถูกเรียกแทนว่า PERMA ดังนี้

1.) อารมณ์ทางบวก (Positive emotion) คือ การมีความพึงพอใจ มีความรู้สึกทางบวกผ่านประสบการณ์เชิงบวก

2.) ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน (Engagement) คือ การที่บุคคลรู้จักจุดแข็งของตน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมทั้งในแง่การงาน ความรัก ครอบครัว และมิตรภาพ

3.) ความสัมพันธ์ทางบวก (Positive relationships) คือ ความอบอุ่น ความพึงพอใจ และความไว้วางใจในความสัมพันธ์

4.) ความหมาย (Meaning) คือ การที่บุคคลรู้จักจุดแข็งของตน และรู้จักใช้จุดแข็งนั้นมาเป็นตัวช่วยในการพัฒนาตนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายและศักยภาพแห่งตน

5.) ความสำเร็จ (Accomplishment) คือ ประสบการณ์ความสำเร็จในชีวิตที่บุคคลเคยได้รับ และความสามารถในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อเป้าหมายที่ตนมุ่งหวัง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้กลุ่มนิสิตผู้วิจัยยึดนิยามสุขภาวะองค์รวมตามแนวคิดของ Keyes (2002) ว่า หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ทางบวกและมีหน้าที่การทำงานทั้งในด้านจิตใจและสังคมที่ดี โดยแสดงออกมาทั้งในด้านสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิต อันจะมีผลนำไปสู่คุณภาพชีวิตและผลสัมฤทธิ์ทางบวกในด้านต่างๆ เนื่องจากสุขภาวะองค์รวมตามแนวคิดของ Keyes มีการเกณฑ์ที่ใช้จัดแบ่งมิติต่างๆของสุขภาวะองค์รวมอย่างเป็นระบบมากกว่าแนวคิดอื่น และยังได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในหลายประเทศ

แนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะองค์รวม

ประวัติศาสตร์ของความสุขและการมีสุขภาวะที่ดีนั้นได้รับความสนใจปรากฏคู่มากับวิวัฒนาการทางสังคมของมนุษย์มาอย่างยาวนาน เริ่มต้นจากมุมมองของศาสตร์ปรัชญา อริสโตเติลได้แบ่งความสุขออกเป็น 2 ประเภท คือ สุขที่เกิดจากความเพลิดเพลิน (Hedonia) และสุขที่เกิดจากการใช้ชีวิต (Eudaimonia)

สุขที่เกิดจากความเพลิดเพลิน (Hedonia) เป็นความสุขจากการได้รับความพึงพอใจ ปราศจากความทุกข์หรือความเจ็บปวด รวมถึงความสุขจากการให้คุณค่าชีวิตแบบตื้นเขิน ความโลภ และการฉวยประโยชน์จากผู้อื่น เป็นความสุข ความพึงพอใจแบบชั่วคราว ไม่คงทนเท่าความสุขจากการใช้ชีวิต (Eudaimonia) (Waterman, 2008; Fisher, 2010)

สุขที่เกิดจากการใช้ชีวิต (Eudaimonia) เป็นความสุขจากการมีความเป็นอยู่ที่ดี ที่ไม่ได้มีเพียงแต่ความพึงพอใจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีคุณธรรมจริยธรรม สุขุมรอบคอบในการกระทำ และมีใจช่วยเหลือผู้อื่น (Ryan et al., 2008)

จากการจำแนกความสุขออกเป็น 2 ประเภท คือ สุขที่เกิดจากความเพลิดเพลิน และสุขที่เกิดจากการใช้ชีวิต ทำให้การศึกษาศาสตร์ความสุขสามารถแยกตัวแปรที่เกี่ยวข้องออกเป็น 3 ตัวแปร ดังนี้

1.) สุขภาวะส่วนบุคคล (Subjective well-being) ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ทางความคิดและความรู้สึกโดยรู้ตัวของคน กล่าวคือ เป็นการประเมินส่วนบุคคลในด้านคุณภาพชีวิตว่ามีความพึงพอใจต่อชีวิตเพียงใด และการประเมินในแง่ความรู้สึกว่ามีประสบการณ์อารมณ์ทางบวกหรืออารมณ์ทางลบบ่อยเพียงใดในช่วงเวลาที่ผ่านไป ตลอดจนความพึงพอใจในด้านต่างๆของชีวิต เช่น การงาน ครอบครัว สุขภาพการเงิน ตนเอง และกลุ่มเพื่อน (Diener et al., 2008)

2.) สุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของคน ประกอบไปด้วยกระบวนการในการดำเนินชีวิตที่ดี เช่น มีอิสระในการตัดสินใจเลือก สามารถควบคุมการแสดงออกของตนเองได้ มองตนเองทางบวก ยอมรับในตน สามารถจัดกระทำสิ่งแวดล้อมให้มีความสอดคล้องกับความต้องการภายใน พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และมีจุดมุ่งหมายในชีวิต

3.) สุขภาวะองค์รวม (Flourishing) เป็นความสุขและสุขภาวะของคนในระดับสูง บุคคลมีการประเมินว่าตนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Keyes & Anna, 2009; Keyes, Schmotkin, & Ryff, 2002) ทั้งนี้ตัวแปรสุขภาวะองค์รวมเป็นตัวแปรที่กลุ่มนิสิตผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษาครั้งนี้

จากพื้นฐานความรู้เรื่องสุขที่เกิดจากความเพลิดเพลิน และสุขที่เกิดจากการใช้ชีวิต Keyes จึงได้มีการศึกษาเพิ่มเติมพบว่า ความแตกต่างระหว่างสุขที่เกิดจากความเพลิดเพลินและสุขที่เกิดจากการใช้ชีวิตมี 2 ประการ คือ ความรู้สึก (Feeling) และหน้าที่การทำงาน (Functioning) กล่าวคือ ความรู้สึกต่อชีวิต (Feeling towards life) และหน้าที่การทำงานในชีวิต (Functioning in life) เป็นสิ่งที่แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีความทับซ้อนกันในบางบริบทของชีวิตก็ตาม การศึกษาของ Keyes, Wissing, Potgieter, Temane, Kruger และ van Rooy (2008) ที่ศึกษาในวัยรุ่นอเมริกัน ข้อมูลเชิงสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า สุขที่เกิดจากความเพลิดเพลินและสุขที่เกิดจากการใช้ชีวิตมีความทับซ้อนกันในบางส่วน แต่ไม่ใช่ตัวแปรเดียวกัน

นอกจากนี้ การแยกจากกันของความรู้สึกและหน้าที่การทำงานยังแสดงให้เห็นผ่านการวินิจฉัยโรคทางจิตเวช เช่น Major Depressive Episode อีกด้วย โดย Major Depressive Episode เกิดจากอาการร่วมสำคัญ 2 ประการ คือ

- 1.) ภาวะเบื่อหน่าย (Anhedonia) คือ การมีอารมณ์เศร้า หหมดความสนใจในด้านต่างๆของชีวิต
- 2.) สูญเสียหน้าที่การทำงาน (Malfunctioning) คือ นอนไม่หลับหรือนอนมากเกินไป รับประทานอาหารน้อยเกินไปหรือมากเกินไป ตลอดจนเกิดผลกระทบต่อการใช้ชีวิตและการทำงานตามปกติ จะเห็นได้ว่า

ทั้งสององค์ประกอบด้านความรู้สึกและหน้าที่การทำงานเป็น 2 องค์ประกอบที่แตกต่างกันที่ทำให้นักจิตวิทยาคลินิกหรือจิตแพทย์สามารถวินิจฉัยแยกผู้ป่วยออกจากผู้ที่มีความเศร้าทั่วไปได้

จากมุมมองดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ Keyes สนใจการพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาวะองค์รวมโดยอ้างอิงตาม Diagnostic and Statistical Manual มีการศึกษาเกณฑ์การวินิจฉัยโรคซึมเศร้า (Depression) ทำให้รู้ว่าการวินิจฉัยโรคซึมเศร้ามีตัวบ่งชี้ที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ ภาวะเบื่อหน่ายและการสูญเสียหน้าที่การทำงาน จึงมีการกำหนดเกณฑ์การวัดสุขภาวะองค์รวม (Flourishing) ให้มีลักษณะเป็นขั้วตรงข้ามของเกณฑ์การวินิจฉัยผลลัพธ์ที่ได้จึงเป็นการวัดเชิงบวก 2 ประการ คือ ความสุขที่เกิดจากความเพลิดเพลิน-ความสุขที่เกิดจากการใช้ชีวิต (Hedonic-Eudaimonic symptoms) และหน้าที่การทำงานทางบวก (Positive functioning) ซึ่งมาตรวัดที่ Keyes พัฒนาขึ้นก็เป็นมาตรวัดแรกที่ใช้ในการศึกษาสุขภาวะองค์รวมที่ได้รับการยอมรับและมีการนำไปใช้อย่างแพร่หลาย

Keyes แบ่งองค์ประกอบของสุขภาวะองค์รวมออกเป็น 14 ด้านย่อย ซึ่งสามารถจัดเป็นหมวดหมู่ได้ 3 หมวดหมู่ ดังนี้

- 1.) สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well-being) ประกอบไปด้วยการวัดอารมณ์ทางบวก (Positive affect: happy) ความสนใจ (Positive affect: interest) และความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) สุขภาวะทางอารมณ์จะสะท้อนให้เห็นถึงควมมีชีวิตชีวาทางอารมณ์ของบุคคล
- 2.) สุขภาวะทางสังคม (Social well-being) ประกอบไปด้วยการวัดการบูรณาการทางสังคม (Social integration) การตอบแทนสังคม (Social contribution) การบรรลุศักยภาพทางสังคม (Social actualization)

การยอมรับทางสังคม (Social acceptance) และความสอดคล้องทางสังคม (Social coherence) สุขภาวะทางสังคมจะสะท้อนให้เห็นถึงการประเมินตนเองในด้านการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสังคม

3.) สุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) ประกอบด้วย การวัดการยอมรับในตน (Self-acceptance) ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental mastery) ความสัมพันธ์ทางบวกกับคนรอบข้าง (Positive relations with others) ความมั่งคั่งส่วนบุคคล (Personal growth) ความมีอิสระ (Autonomy) และการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in life) สุขภาวะทางจิตจะสะท้อนให้เห็นถึงการประเมินคุณลักษณะภายในของบุคคล

ทั้งนี้ Keyes มีเกณฑ์ว่าบุคคลที่มีคะแนนสูง 1 ใน 3 ข้อของหมวดสุขภาวะทางอารมณ์ และ 6 ใน 11 ข้อของหมวดสุขภาวะทางสังคมและสุขภาวะทางจิตจะถูกจัดว่ามีสุขภาวะองค์รวม (Flourishing) ส่วนคนที่มีความต่ำอย่างน้อย 1 ข้อในหมวดสุขภาวะทางอารมณ์ และอย่างน้อย 6 ใน 11 ข้อของหมวดสุขภาวะทางสังคมและสุขภาวะทางจิตจะถูกจัดว่ามีความว่างเปล่าในชีวิต (Languishing)

จากการศึกษาและเกณฑ์การจัดกลุ่มของ Keyes ทำให้สามารถแยกกลุ่มคนได้เป็น 3 ประเภท คือ คนที่มีสุขภาวะองค์รวม (Flourishing) คนที่มีสุขภาวะในระดับปานกลาง (Moderate mental health) และคนที่มีความว่างเปล่าในชีวิต (Languishing)

การศึกษาแสดงให้เห็นว่า กลุ่มคนที่มีสุขภาวะองค์รวมมีระดับความสุขที่เกิดจากความเพลิดเพลินและสุขที่เกิดจากการใช้ชีวิตสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ ซึ่งหมายความว่าพวกเขา มีความรู้สึกทางบวกและสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี กลุ่มคนที่มีความว่างเปล่าในชีวิตพบว่ามีสุขภาวะในระดับต่ำ มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคซึมเศร้ามากกว่า มีความสัมพันธ์กับความบกพร่องทางจิตสังคม สุขภาวะทางอารมณ์ในระดับต่ำ มีข้อจำกัดในการดำเนินชีวิตมากกว่า และยังพบอีกว่า กลุ่มคนที่มีสุขภาพทางอารมณ์ จิตใจ และหน้าที่การทำงานต่ำที่สุดคือ กลุ่มคนที่มีความว่างเปล่าในชีวิตและโรคซึมเศร้ามาร่วมด้วย ส่วนกลุ่มคนที่มีสุขภาวะทางจิตในระดับปานกลางพบว่า มีระดับสุขภาวะทั้งในด้านความรู้สึกและหน้าที่การทำงานอยู่ในระดับตรงกลาง กล่าวคือ สุขภาวะโดยรวมสูงกว่ากลุ่มคนที่มีความว่างเปล่าในชีวิต และต่ำกว่ากลุ่มคนที่มีสุขภาวะองค์รวม

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ามาตรวัดนี้จะถูกสร้างขึ้นบนพื้นฐานของเกณฑ์การวินิจฉัยที่เป็นที่ยอมรับสากล แต่การวินิจฉัยโรคซึมเศร้าต้องอาศัยข้อมูลในหลากหลายมิติ มาตรวัดจึงชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงเท่านั้น แต่ยังไม่เพียงพอ

พอที่จะใช้ในการวินิจฉัย ต้องอาศัยข้อมูลจากแหล่งอื่นๆประกอบด้วย และวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนา มาตราเพื่อใช้ศึกษาถึงสุขภาวะของครวมในมนุษย์ ไม่ใช่เพื่อการใช้วินิจฉัยทางการแพทย์

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ในการศึกษาสุขภาวะของครวมตามแนวของ Keyes มีพื้นฐาน มาจากทั้งแนวคิดด้านความสุขของอริสโตเติล และเกณฑ์การวินิจฉัยโรคซึมเศร้าที่เป็นที่ยอมรับสากล โดยแบ่ง ความสุขของครวมออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางจิตใจ โดยที่ สุขภาวะของครวมมีข้อตรงข้ามของความต่อเนื่องเป็นความว่างเปล่าในชีวิต

การวัดและการประเมินสุขภาวะของครวม

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่กลุ่มนิสิตผู้วิจัยใช้ในการวัดสุขภาวะของครวม คือ มาตรวัดความ ต่อเนื่องของสุขภาวะทางจิต (Mental Health Continuum Short Form: MHC-SF) ของ Keyes (2005) ซึ่งเป็น มาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 6 ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่เคย (never) ไปจนถึง 6 หมายถึง ทุกวัน (every day) มาตรวัดความต่อเนื่องของสุขภาวะทางจิตนี้มีการวัดใน 3 องค์ประกอบ คือ สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทาง จิต และสุขภาวะทางสังคม โดยแต่ละองค์ประกอบมีข้อกระทงจำนวน 3 ข้อ, 6 ข้อ และ 5 ข้อ ตามลำดับ รวม ทั้งสิ้นมีข้อกระทงจำนวน 14 ข้อ

1.2.2. คุณลักษณะงาน (Job characteristics)

ประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่ำและการเปลี่ยนงานบ่อยเป็นปัญหาร่วมสมัยที่ยังคงเพิ่มขึ้นอย่าง ต่อเนื่องมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่ถูกคิดขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาจึงมีความ หลากหลาย ผ่านการพัฒนา ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้ในบริบทการทำงานจริงมากยิ่งขึ้น ตลอดจนมีการปรับปรุงเพื่อเชื้อให้เกิดความสะดวกต่อกระบวนการวัดและการวิจัย เพื่อให้สามารถมี ผลการวิจัยใหม่ๆออกมารองรับและสนับสนุนแนวคิด

ตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา แนวคิดและทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และการตอบสนองของบุคคลถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อมุ่งแก้ไข้ปัญหา แต่ก็ยังมีข้อจำกัดในการนำมาประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์จริง เช่น ไม่สามารถอธิบายถึงความเป็นสาเหตุหรือผลลัพธ์ มีกระบวนการวัดที่ไม่เอื้ออำนวยต่อ การศึกษาวิจัย ตลอดจนขาดงานวิจัยสนับสนุนแนวคิด ข้อจำกัดที่กล่าวมาเหล่านี้จึงนำไปสู่การพัฒนา

แบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job characteristics model) ที่มีความครอบคลุมทั้งในแง่ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และกระบวนการวัดที่เหมาะสม

แบบจำลองคุณลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1974) เป็นแบบจำลองที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างมิติของงาน (Job dimensions) สภาวะทางจิต (Psychological states) ผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวบุคคลและงาน (Personal and work outcomes) และความต้องการเติบโตในงานของพนักงาน (Employee growth need strength)

มิติของงาน (Job dimensions) เป็นคุณลักษณะของงาน 5 ประการที่จะส่งผลต่อสภาวะทางจิต อันได้แก่ ความหลากหลายในงาน (Skill variety) เอกลักษณะในงาน (Task identity) ความสำคัญของงาน (Task significance) ความมีอิสระในตนเอง (Autonomy) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

สภาวะทางจิต (Psychological states) เป็นอารมณ์หรือสภาวะทางบวกที่จะเป็นสิ่งที่เสริมแรงเชิงบวกให้แก่บุคคล อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวกทั้งในแง่ปัจเจกบุคคลและการทำงานที่ประกอบไปด้วยการรับรู้ความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of the work) การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility for outcome of the work) ความรู้ต่องานและผลการปฏิบัติงาน (Knowledge of the actual results of the work activity)

ผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวบุคคลและงาน (Personal and work outcomes) เป็นตัวแปรที่ถูกลิทธิพลโดยสภาวะทางจิต ประสบการณ์ที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน หากสภาวะทางจิตเป็นไปในเชิงบวก ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงาน (Internal work motivation) คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน (Quality work performance) และความพึงพอใจในงาน (Satisfaction with the work) ในระดับที่สูง ตลอดจนอัตราการขาดงานและลาออก (Low absenteeism and turnover) ที่ต่ำ

ความต้องการเติบโตในงานของพนักงาน (Employee growth need strength) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และก้าวหน้าในงานของพนักงาน ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างมิติของงาน และผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวบุคคลและงาน

ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้กลุ่มนิสิตผู้วิจัยจึงนิยามคุณลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1974) ว่าหมายถึง ลักษณะหรือมิติของงาน อันประกอบไปด้วย ความหลากหลายในงาน เอกลักษณะในงาน ความสำคัญของงาน อิสระในตนเอง และข้อมูลป้อนกลับ

แนวคิดหลักเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

วิวัฒนาการของแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงานเริ่มต้นมาจากแนวคิดเรื่องการออกแบบงาน (Work redesign) โดยในยุคที่การออกแบบงานเริ่มมีบทบาทในองค์กรมากขึ้นนั้นได้มีการประยุกต์แนวคิดนี้ไปใช้มุ่งหวังเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและประสบการณ์การทำงานที่มีคุณภาพในพนักงานไปพร้อมๆกัน แต่คนส่วนใหญ่ยังไม่เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนว่าการปรับปรุงลักษณะงานหรือการออกแบบงานจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวกต่อผู้ทำงานหรือองค์กรได้อย่างไร

แนวความคิดหลักของการออกแบบงาน เชื่อว่าลักษณะงานและการออกแบบงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกต่อบุคคลและองค์กรได้ โดยมีทฤษฎีแรงจูงใจ-สุขลักษณะ (Motivation-hygiene theory) ทฤษฎีการกระตุ้น (Activation theory) ทฤษฎีระบบเทคนิคเชิงสังคม (Socio-technical systems theory) และทฤษฎีงานและความแตกต่างระหว่างบุคคล (Jobs and individual differences) เป็นทฤษฎีสนับสนุนถึงความเชื่อดังกล่าว

ทฤษฎีแรงจูงใจ-สุขลักษณะ (Motivation-hygiene theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับอิทธิพลจาก Herzberg two-factor theory of satisfaction (Herzberg et al., 1959; Herzberg, 1966) ซึ่งเสนอว่า ปัจจัยภายในงานที่สำเร็จลุล่วงไปแล้ว (อาทิ การได้รับการชื่นชม การประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การมีความสามารถเพิ่มมากขึ้น) เป็นตัวบ่งชี้เบื้องต้นถึงความพึงพอใจของพนักงาน ทั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 2 ประเภท คือ

1.) Motivators เป็นปัจจัยภายในที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ อันจะนำไปสู่ความพยายามและประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นของพนักงานเช่น การได้รับการยกย่อง ชื่นชม ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

2.) Hygiene factors เป็นปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในพนักงาน เช่น นโยบายขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Herzberg (1969) ระบุว่า การเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในพนักงานได้นั้น การปรับปรุงที่ Hygiene factors เพียงอย่างเดียวอาจมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ จึงต้องออกแบบงานให้มีระดับของ Motivators ในระดับสูงด้วย อย่างไรก็ตามการแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องในบริบทการทำงานออกเป็น Motivators

และ Hygiene factors ของ Herzberg ยังคงขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ในการสนับสนุนการแยกองค์ประกอบ ขาดการให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ได้ระบุถึงวิธีการในการจัดการกับความแตกต่าง ระหว่างบุคคลในการนำไปประยุกต์ใช้จริง ไม่ได้ระบุถึงวิธีการวัด Motivators จึงก่ออุปสรรคในกระบวนการวัด และไม่ได้อธิบายอย่างชัดเจนถึงผลของการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้

ทฤษฎีการกระตุ้น (Activation theory) ในขณะที่นักจิตวิทยาสนใจศึกษาถึงสาเหตุและผลกระทบของ ระดับการกระตุ้นทางสรีรวิทยาและทางจิตใจที่สูงและต่ำมาเป็นเวลานานแล้ว แต่ความพยายามในการนำ ทฤษฎีการกระตุ้นมาทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในบริบทการทำงานเพิ่งเกิดขึ้นมาไม่นานนี้เอง (Berlyne, 1967) จากการศึกษาของ Scott (1966) พบว่าบุคคลมีการตอบสนองต่องานที่มีรูปแบบการกระตุ้น ต่ำ มีความซ้ำเดิม โดยการมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่ำลง การศึกษาของเขาจึงเป็นนัยชี้ให้เห็นถึง ประโยชน์ของการหมุนเวียนงาน (Job rotation) ได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ การหมุนเวียนงานอาจช่วยเพิ่ม แรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคคลผ่านการให้โอกาสในการเผชิญกับประสบการณ์การทำงานใหม่ๆ ที่มีความ แตกต่าง และหลากหลาย

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการกระตุ้นก็ไม่ได้ระบุถึงการวัดระดับการกระตุ้น และไม่ได้กล่าววาระดับการ กระตุ้นถึงระดับใดเป็นระดับที่ดีที่สุด รวมถึงความคลุมเครือในกระบวนการเปลี่ยนแปลงของระดับการ ตอบสนองที่บุคคลจะลดระดับการถูกกระตุ้นลงเมื่อเกิดความคุ้นชินกับสิ่งเร้า และไม่ได้บอกถึงวิธีการในการ คงไว้ซึ่งระดับการกระตุ้นที่เหมาะสม การนำทฤษฎีการกระตุ้นมาประยุกต์ใช้จึงมีความจำกัดอยู่เพียงแค่งานที่มี ความเป็นกิจวัตรซ้ำเดิมเป็นอย่างมาก

ทฤษฎีระบบเทคนิคเชิงสังคม (Socio-technical systems theory) ที่ให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์ ระหว่างตัวงานและสังคมแวดล้อมในการทำงาน (Emery & Trist, 1969; Trist, Higgin, Murray, & Pollock, 1963) โดยระบุว่า การที่ผลลัพธ์ที่ดีจะเกิดขึ้นแก่ผู้ทำงานและองค์กรได้ ควรพัฒนาสิ่งที่เรียกว่า “กลุ่มทำงาน แบบอิสระ (Autonomous work group)” ที่สมาชิกมีอิสระเต็มที่ในการแบ่งปันความคิด ตัดสินใจ วางแผน และ บริหารการทำงาน ซึ่งกลยุทธ์นี้เป็นวิธีการที่ดีในการออกแบบและปรับปรุงระบบการทำงาน (Herbst, 1962)

อย่างไรก็ตามทฤษฎีระบบเทคนิคเชิงสังคมยังคงมีข้อจำกัดในการนำไปใช้ กล่าวคือ ทฤษฎีไม่ได้ อธิบายเจาะจงลงไปว่าตัวงานและสังคมแวดล้อมส่งอิทธิพลต่อกันอย่างไร นอกจากนี้ยังมีการชี้แนะในการ ประยุกต์ใช้น้อยเกินไป ทำให้กระบวนการวัดและการศึกษาต่อหยุดเกิดขึ้นได้ยาก

ทฤษฎีงานและความแตกต่างระหว่างบุคคล (Jobs and individual differences) งานวิจัยเกี่ยวกับการออกแบบงานที่ให้ความสำคัญกับลักษณะงาน มีพื้นฐานส่วนหนึ่งมาจากการพัฒนามาตรวัด Requisite Task Attributes Index (RTA Index) โดย Turner และ Lawrence (1965) การวัดของ RTA Index แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างธรรมชาติของงานและการตอบสนองของพนักงาน การศึกษาของ Blood & Hulin (1967, 1968) ที่มีการนำ RTA Index ไปใช้ พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง RTA Index กับความพึงพอใจ (Satisfaction) และการเข้าร่วมงาน (Attendance) ของพนักงานเกิดขึ้นเฉพาะกับกลุ่มพนักงานในแถบชนบทเท่านั้น ส่วนพนักงานในบริบทเมืองพบว่า RTA Index มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจของพนักงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า RTA Index ถูกกำกับโดยความแตกต่างทางวัฒนธรรมของพนักงาน

ต่อมา การศึกษาของ Hackman และ Oldham (1971) พบว่า คุณลักษณะงาน (Job characteristics) ส่งผลต่อเจตคติและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พร้อมเสนอว่า พนักงานควรมีการตอบสนองทางบวกต่อแก่นแท้ของมิติที่ถูกกล่าวถึงในการศึกษาของ Turner และ Lawrence (1965) ซึ่งประกอบไปด้วย ความหลากหลาย (Variety) เอกลักษณะในงาน (Task identity) ความมีอิสระในตนเอง (Autonomy) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ผลจากการศึกษาวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานในงานที่ประกอบไปด้วยคุณลักษณะของงานทั้ง 5 มิติ จะมีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และเข้าร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงจะตอบสนองทางบวกต่องานที่ซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าในงานต่ำผลการศึกษาดังกล่าวนำไปสู่การศึกษาที่ยืนยันข้อค้นพบก่อนหน้า (Robey, 1974; Wanous, 1974; Hackman & Lawler, 1975) จนนำไปสู่การสร้างแบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job characteristics model) ที่มีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงแนวคิดที่ใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและการตอบสนองของบุคคลให้มีความเป็นระบบมากขึ้น และมีข้อจำกัดในด้านต่างๆลดลง

แบบจำลองคุณลักษณะงานอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างมิติของงาน (Job dimensions) สภาวะทางจิต (Psychological states) ผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวบุคคลและงาน (Personal and work outcomes) โดยมีความต้องการเติบโตในงานของพนักงาน (Employee growth need strength) เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างมิติงานกับสภาวะทางจิต และสภาวะทางจิตกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและงาน

มิติของงาน (Job dimensions) เป็นคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการที่จะนำไปสู่การเกิดสภาวะทางจิต โดยมี 3 คุณลักษณะที่นำไปสู่การรับรู้ความหมายของงาน 1 คุณลักษณะนำไปสู่การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน และ 1 คุณลักษณะที่นำไปสู่ความรู้ต่องานและผลการปฏิบัติงาน มิติของงานแบ่งได้ดังนี้

1.) ความหลากหลายในงาน (Skill variety) หมายถึง ระดับที่งานต้องการให้บุคคลปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลายในชั้นการดำเนินงาน โดยผ่านการใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายของบุคคล การที่บุคคลได้ประสบกับสถานการณ์ที่ท้าทายความสามารถของตน และได้นำทักษะความสามารถที่ตนมีออกมาใช้แก้ปัญหาอย่างเต็มที่ บุคคลจะเกิดการรับรู้ว่าเป็นปัจเจกว่างานนั้นมีความหมายสำหรับตน

2.) เอกลักษณะในงาน (Task identity) หมายถึง ระดับที่งานต้องการให้บุคคลอยู่ในกระบวนการทำงานนั้นโดยสมบูรณ์ ตั้งแต่ขั้นเริ่มต้น จนกระทั่งได้ผลลัพธ์สุดท้าย ยิ่งบุคคลรับรู้ว่างานนั้นอยู่ในความรับผิดชอบของตนมาก ก็ยิ่งรับรู้ความหมายของงานมากขึ้นด้วย

3.) ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับที่งานนั้นส่งผลกระทบต่อชีวิต การทำงานของผู้อื่น องค์กร หรือสิ่งแวดล้อม เมื่อบุคคลเข้าใจว่าผลจากงานที่เขาทำส่งอิทธิพลอย่างมากต่อผู้อื่น การรับรู้ความหมายของงานก็จะเพิ่มมากขึ้น

4.) ความมีอิสระในตนเอง (Autonomy) หมายถึง ระดับของอิสระ อิสระภาพ และเสรีภาพที่งานมอบให้กับบุคคล ในการจัดตารางเวลาการทำงาน และตัดสินใจในกระบวนการดำเนินงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกอย่างแรงกล้าว่ามีส่วนในความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จหรือความล้มเหลวในงาน

5.) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ระดับความต้องการผลของงาน ที่งานหรือกิจกรรมนั้นๆ ต้องการให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลถูกสื่อสารไปยังผู้ปฏิบัติงานโดยตรงอย่างชัดเจนนำมาซึ่งความรู้ความเข้าใจในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคคล

สภาวะทางจิต (Psychological states) เป็นแหล่งของแรงจูงใจภายในที่บุคคลสร้างขึ้นจากการมีสภาวะทางจิตทางบวก 3 ประการ ดังนี้

1.) การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of the work) เป็นประสบการณ์ที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีคุณค่ากับตน มีความคุ้มค่ากับเวลา แรงกาย แรงใจที่ตนทุ่มเทลงไป

2.) การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility for outcome of the work) เป็นการที่บุคคลรู้สึกโดยปัจเจกว่าเขามีความรับผิดชอบต่อผลของงานที่เขาทำ

3.) ความรู้ต่องานและผลการปฏิบัติงาน (Knowledge of the actual results of the work activity)

เป็นความรู้ ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อความรู้พื้นฐานในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานที่ตนมี

เมื่อบุคคลมีการปรากฏของสภาวะทางจิตทั้งสามนี้ แรงจูงใจภายในก็จะอยู่ในระดับสูงสุด และเกิดเป็นวงจรการเสริมแรงภายในตนเองขึ้น กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีประสบการณ์อารมณ์ทางบวกในสิ่งที่ตนได้เรียนรู้ (ความรู้ต่องานและผลการปฏิบัติงาน) เขาก็มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานด้วยตนเอง (การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน) และใส่ใจในทุกรายละเอียดของงาน (การรับรู้ความหมายของงาน) อารมณ์ทางบวกเหล่านี้จะเป็นสิ่งเสริมแรงให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

ผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวบุคคลและงาน (Personal and work outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่ถูกทำนายจากแรงจูงใจพื้นฐานในงานของบุคคล เมื่องานที่บุคคลทำประกอบไปด้วยคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ด้าน อันได้แก่ ความหลากหลายในงาน เอกลักษณะในงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในตนเอง และข้อมูลป้อนกลับ ก็จะทำให้บุคคลเกิดสภาวะทางจิตที่ดี เกิดการรับรู้ความหมายของงาน ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน และความรู้ต่องานและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกแก่บุคคลและงาน ได้แก่ การมีแรงจูงใจภายในต่อการทำงาน การมีคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง มีอัตราการขาดงานหรือการลาออกในระดับต่ำ

ความต้องการเติบโตในงานของพนักงาน (Employee growth need strength) เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลในระดับความต้องการเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคคลที่มีความต้องการเติบโตในงานสูงมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่องานอย่างมีแรงจูงใจมากกว่าคนที่มีความต้องการเติบโตในงานต่ำเมื่ออ้างอิงตามแบบจำลองคุณลักษณะงานความต้องการเติบโตในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างมิติของงานกับสภาวะทางจิต และสภาวะทางจิตกับผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวบุคคลและงาน การกำกับในสายแรก (ระหว่างมิติของงานกับสภาวะทางจิต) แสดงให้เห็นว่า เมื่องานประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่ดี คนที่มีความต้องการเติบโตในงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีประสบการณ์และอารมณ์ทางบวกมากกว่าคนที่มีความต้องการเติบโตในงานต่ำส่วนการกำกับในสายที่สอง (ระหว่างสภาวะทางจิตกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน) แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าคนส่วนใหญ่จะเกิดสภาวะทางจิตที่ดีภายใต้เงื่อนไขที่งานมีคุณลักษณะดี แต่บุคคลที่มีความต้องการเติบโตในงานสูงจะมีการตอบสนองทางบวกมากกว่า

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แบบจำลองคุณลักษณะงานมีหลายองค์ประกอบด้วยกัน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มนิสิตผู้วิจัยให้ความสำคัญกับ 2 องค์ประกอบย่อยของมิติของงาน (Job dimensions) ได้แก่ ความหลากหลายในงาน และความมีอิสระในตนเอง เนื่องจาก อ้างอิงผลการศึกษาของ Lin (2015) ที่ได้ทำการศึกษากับพนักงานภาคบริการสาธารณะเวียดนาม ซึ่งพบว่าในส่วนของคุณลักษณะงานที่มีทั้งหมด 5 คุณลักษณะ (ความหลากหลายในงาน, ความมีอิสระในตนเอง, เอกลักษณะในงาน, ความสำคัญของงาน และข้อมูลป้อนกลับ) มีเพียง 2 ลักษณะคือ ความหลากหลายในงาน และความมีอิสระในตนเอง เท่านั้นที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มนิสิตผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความหลากหลายในงาน หมายถึง การที่งานมีความต้องการให้บุคคลปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย โดยใช้ทักษะความสามารถในหลายด้านของบุคคล และความมีอิสระในตนเอง หมายถึง อิสระในการตัดสินใจที่มีความเกี่ยวข้องกับงานเช่น เวลาในการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงาน

การวัดและการประเมินคุณลักษณะงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดคุณลักษณะงาน คือ มาตรฐานเชิงสำรวจวินิจฉัยงาน (Job Diagnosis Survey; JDS) ของ Hackman และ Oldham (1974) โดยเลือกใช้ในส่วนย่อยที่ 1 และส่วนย่อยที่ 2 เฉพาะข้อที่วัดเกี่ยวกับความหลากหลายในงานและความมีอิสระในตนเอง โดยในส่วนย่อยที่ 1 มีการเลือกใช้ 2 ข้อ การให้คะแนนเป็นแบบการประมาณค่า 7 ระดับ (1 คือ น้อยมาก และ 7 คือ มากที่สุด) ในส่วนย่อยที่ 2 เลือกใช้ 4 ข้อ การให้คะแนนเป็นแบบการประมาณค่า 7 ระดับ (1 คือ ไม่ตรงที่สุด และ 7 คือ ตรงที่สุด) รวมแล้วจึงมีข้อกระทงทั้งสิ้น 6 ข้อ เป็นการวัดความหลากหลายในงาน 3 ข้อ และความมีอิสระในตนเอง 3 ข้อ

1.2.3. ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน (Work-role fit)

“อัตมโนทัศน์” หรือ “มโนทัศน์แห่งตน” (Self-concept) ตามคำอธิบายของราชบัณฑิตยสถาน คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยมีทั้งด้านบวกและด้านลบ

Kahn (1990) ให้นิยาม “บทบาท” (Role) ว่า ตำแหน่งอย่างเป็นทางการที่แสดงตัวตนของบุคคล ตลอดจนความเหมาะสมสอดคล้องกับภาพลักษณ์ สถานะ และอิทธิพลของบุคคล

Kristof (1996) กล่าวว่า ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน คือ การรับรู้ว่ามีอัตมโนทัศน์ (Self-concept) ที่เหมาะสมสอดคล้องกับงาน

May et al. (2004) ได้ให้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนไว้ว่า การรับรู้ความพอดีระหว่างอัตมโนทัศน์ของตนกับบทบาทการทำงาน

Van Zyl (2010) ให้นิยามความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนว่า คือการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างอัตมโนทัศน์ของบุคคลและบทบาทในการทำงานในองค์กรของเขา

สรุปนิยามตาม May et al., 2004 และ van Zyl et al., 2010 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน หมายความว่า การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับ ความสอดคล้องระหว่างอัตมโนทัศน์ของตนกับบทบาทหน้าที่ในการทำงานในองค์กร

แนวคิดหลักเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน

การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทในการทำงานเริ่มมาจากความต้องการทราบถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกว่างานที่ตนทำมีความหมาย รู้สึกผูกพันกับงาน และสามารถอยู่กับองค์กรได้นานขึ้น โดยงานของ Hackman และ Oldham (1974) พบว่า การที่บุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน พึงพอใจในการทำงาน และมีอัตราการลาออกจากงานต่ำ จะต้องเกิดจากการรับรู้คุณค่าของงานที่ตนได้รับจากองค์กร งานการศึกษาต่อมาของ Kahn (1990) เน้นศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน (Engagement) และความไม่เป็นหนึ่งเดียวกับงาน (Disengagement) รวมถึงสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological condition) ที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล โดยสภาวะทางจิตวิทยาแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1.) Availability คือความรู้สึกว่าตนสามารถเข้าถึงการใช้ร่างกาย อารมณ์ และจิตใจของตนที่จำเป็นต่อการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย พลังทางกาย (Physical energy) พลังทางอารมณ์ (Emotional energy) ความไม่มั่นคงปลอดภัย (Insecurity) และ ด้านอื่นๆของชีวิต (Outside life)

2.) Safety คือความรู้สึกว่าตนสามารถแสดงความสามารถและตัวตนโดยที่ไม่ต้องกลัวถึงผลกระทบต่อภาพลักษณ์ สถานะ และหน้าที่การงานของตน ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) พลวัตทางกลุ่มและพลวัตระหว่างกลุ่ม (Group and intergroup dynamics) ลักษณะกระบวนการที่ใช้ของหัวหน้างาน (Management style and process) และค่านิยมขององค์กร (Organizational norm)

3.) Meaningfulness คือความรู้สึกที่ได้จากการลงทุนลงแรงจากการทำงานของตน ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ (Task) บทบาท (Role) และการตอบสนองต่องาน (Work interaction)

Kahn (1990) กล่าวถึงบทบาทว่าเป็นทางการที่แสดงตัวตนของบุคคล ตลอดจนความเหมาะสมกับภาพลักษณ์ สถานะและอิทธิพลของบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อบุคคลมีประสบการณ์ที่สอดคล้องระหว่างการปฏิสัมพันธ์ของข้อเรียกร้องของบทบาทในงานและอัตมโนทัศน์แห่งตนสูงแล้วพวกเขาจะสามารถประสบความสำเร็จและสามารถไปสู่เป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้ได้ ซึ่งคุณลักษณะของบทบาท (Role characteristics) มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1.) บทบาท (Role) ที่แสดงให้เห็นว่าคุณคนเรียกร้องอะไร ฟังพอใจหรือไม่ฟังพอใจ และมีท่าทีต่อข้อเรียกร้องนั้นอย่างไร

2.) สถานะบทบาท (Role status) เป็นความต้องการของบุคคลที่มีต่อองค์กร เกี่ยวกับบทบาทของตนที่ได้รับ

ในการศึกษาต่อมาของ May และคณะ (2004) ได้เปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติมในส่วนของความรู้สึกที่ได้จาก “การลงทุนลงแรงจากการทำงานของคุณคน (Meaningfulness)” เป็น “การมีความหมายทางจิตวิทยา (Psychological Meaningfulness)” และปรับเปลี่ยนในส่วนขององค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบจากเดิมที่เป็นหน้าที่ (Task) บทบาท (Role) และการปฏิสัมพันธ์ในงาน (Work interaction) เปลี่ยนเป็น การเพิ่มพูนในงาน (Job enrichment) ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน (Work-role fit) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-worker relations) โดยให้คำนิยามความสอดคล้อง

ระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนว่า คือการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างมโนทัศน์แห่งตนของบุคคลและบทบาทของเขา ซึ่งจะนำไปสู่การมีความหมายทางจิตวิทยา สามารถแสดงออกถึงค่านิยมและความเชื่อของตนได้ (Brief & Nord, 1990; Shamir, 1991) บุคคลจะมีการแสดงออกถึงตัวตนและสร้างสรรค์ไม่ใช่เพียงเพื่อเน้นไปสู่เป้าหมายเท่านั้น แต่บุคคลจะแสวงหาบทบาทในการทำงานที่ยอมให้เขาได้แสดงออกถึงมโนทัศน์แห่งตนที่จริงแท้

การศึกษาต่อมาของ van Zyl และคณะ (2010) กล่าวถึงความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนว่า เมื่อบุคคลมีความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนจะสามารถนำไปสู่การมีความหมายทางจิตวิทยาซึ่งบุคคลสามารถที่จะแสดงความเชื่อและค่านิยมของตนได้อย่างเปิดเผย (Kahn, 1990; May et al., 2004) แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะแสวงหาบทบาทในการทำงานที่จะทำให้เขาได้แสดงตัวตนที่แท้จริงของตน (May et al, 2004; Olivier & Rothman, 2007) บุคคลที่มีประสบการณ์ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนสูงจะรับรู้ว่าจะทำงานของตนเรียกว่าอะไร (Job demand) ซึ่งจะส่งผลให้เขาพยายามอย่างมากเพื่อให้งานสำเร็จ (Dik & Duffy, 2008) ในขณะที่บุคคลที่มีความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนต่ำจะพยายามปรับแก้ไขเพิ่มเติมในงาน (Job re-crafting) ของตนเพื่อให้รู้สึกว่าจะทำงานที่มีความหมายมากขึ้น (Wrzesniewski, 2003) งานวิจัยพิสูจน์ให้เห็นว่าความใกล้ชิดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวตนและบทบาทในการทำงานจะทำให้บุคคลมีความผูกพันในงานและรู้สึกถึงความหมายในงานมากขึ้น (Berg et al., 2008)

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอื่นๆที่แสดงให้เห็นถึงปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้บุคคลเข้าถึงบทบาทในการทำงานของตน ซึ่งความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนจะปลูกฝังความเชื่อส่วนบุคคลที่ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวกต่อพนักงานและองค์กรได้ (Greguras & Diefendorff, 2009) โดยงานวิจัยของ Greguras (2009) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับภาวะแวดล้อม (Person-environment fit/P-E fit) ได้จำแนกองค์ประกอบของความสอดคล้องระหว่างคนกับภาวะแวดล้อมไว้ว่า ประกอบด้วย ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร (Person-Organizational fit) ความสอดคล้องระหว่างคนกับกลุ่มคนที่ร่วมงาน (Person-Group fit) และ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการขององค์กรกับความสามารถของพนักงาน

(Demands-ability fit) ผลการศึกษาพบว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับสภาวะแวดล้อมจะก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งบุคคลและองค์กร บุคคลจะมีความสุขในการทำงานเมื่อมีความชอบหรือความถนัดในงานที่จะสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

อย่างไรก็ตามในการศึกษาคั้งนี้กลุ่มนิสิตผู้วิจัยได้อ้างอิงแนวคิดและองค์ประกอบจากงานของ May et al., 2004 และ van Zylet al., 2010 เป็นหลัก ซึ่งความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนมี 2 ลักษณะคือ

- 1.) บุคคลมีความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน
- 2.) บุคคลไม่มีความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน

การวัดและการประเมินความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยใช้มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน ตามแนวคิดของ May และคณะ (2004) ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง มาตรวัดนี้ประกอบด้วย 4 ข้อกระทงเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับตัวตนและบทบาทในงานที่สอดคล้องกัน

1.2.4. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

งานวิจัยทางองค์กรในปัจจุบันมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรในการทำงานอย่างกว้างขวางความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรหนึ่งที่ได้รับค่านิยมในการศึกษา มีนักวิจัยหลายคนที่ให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Becker (1960) กล่าวว่าความผูกพันคือ การที่บุคคลมีส่วนร่วมในพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ

Buchanan (1974) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรคือ การที่บุคคลยึดมั่นกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร

Kanter (1968) เป็นผู้อธิบายความผูกพันแน่นแฟ้น (Cohesion commitment) ว่าเป็นความรู้สึกผูกพัน มั่นคงของบุคคลที่มีต่อกลุ่มของตน

Mowday และคณะ (1979) กล่าวว่า ความสัมพันธ์เชิงรุก (Active relationship) ที่บุคคลเต็มใจที่จะ สนับสนุนสุขภาวะขององค์กร เป็นความผูกพันที่มากกว่าความภักดีภายใน (Passive loyalty)

Porter และคณะ (1979) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่แรงกล้าของ บุคคลที่อยากมีความเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะลงแรงเพื่อเป้าหมายขององค์กร

สรุป ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) คือ ความรู้สึกทางบวกของบุคคลในการ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกร่วมกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร มีความ พร้อมที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป (Allen และ Meyer, 1987)

แนวคิดหลักเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร

คำว่าความผูกพัน (Commitment) เริ่มมีการศึกษาจากทางสังคมวิทยา โดยที่นักสังคมวิทยาได้ วิเคราะห์พฤติกรรมความผูกพันของทั้งบุคคลและองค์กรโดยนิยามต่างๆของความผูกพันถูกสร้างจากลักษณะ พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคน อย่างไรก็ตามคุณลักษณะต่างๆของความผูกพันในการศึกษาของทางสังคม วิทยายังคงคลุมเครือ ทั้งยังมีการวิเคราะห์อย่างเป็นทางการเกี่ยวกับมโนทัศน์ของความผูกพันในปริมาณน้อย มโนทัศน์ของความผูกพันจึงเป็นมโนทัศน์ดั้งเดิม ที่เป็นการใช้สามัญสำนึกในการอธิบายความผูกพัน

จากการศึกษาในบริบทของจิตวิทยาองค์กร มีรูปแบบการวัดความผูกพันที่หลากหลายวิธีการ ซึ่งเป็น ความพยายามที่จะวัดสภาวะสันนิษฐานของความผูกพัน แม้ว่ามโนทัศน์ของเจตคติของความผูกพันจะมีหลาย แนวทาง แต่โดยทั่วไปจะมีอยู่ 3 รูปแบบคือ

1.) ความรู้สึกผูกพัน (Affective attachment) คือความรู้สึกที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้สึกที่ดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Kanter, 1968) รูปแบบความผูกพันของความรู้สึกผูกพันนี้ได้มีการศึกษาอย่างแพร่หลายโดย Porter และคณะ(1979) ได้พัฒนามาตรวัด Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ขึ้น ซึ่งเป็นมาตรวัดคู่ขนานที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้วัดแรงงานในประเทศอังกฤษ

2.) การรับรู้กำไรขาดทุน (Perceived cost) คือแนวโน้มที่บุคคลจะดำเนินกิจกรรมต่อไปอย่างสม่ำเสมอไม่เปลี่ยนแปลง (Becker 1960) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับ “กำไรขาดทุน” หรือ “เดิมพัน” (Side bet) ที่จะไปเชื่อมโยงกับการที่บุคคลจะทำหรือไม่ทำกิจกรรมต่อ Ritzer และ Trice (1969) ได้พัฒนาแบบวัด Cost Induced Commitment และ Hrebiniak จากนั้น Alutto (1972) ได้นำไปพัฒนาต่อโดยวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการลาออก โดยมาตรวัดนี้จะสะท้อนถึง ความผูกพันเชิงกำไรขาดทุน (Cost-base commitment)

3.) ข้อจำกัด (Obligation) Wiener (1982) กล่าวว่าความผูกพันคือความกดดันภายในโดยรวมที่บุคคลจะทำตามเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือเป็นการที่บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสมเพราะเชื่อว่าเป็นพฤติกรรมที่ควรจะทำแม้ว่าจะไม่มีความรู้สึกผูกพัน โดย Wiener และ Vardi (1980) เป็นผู้คิดค้นมาตรวัดที่ใช้วัดข้อจำกัดเชิงความผูกพัน (Obligation-Base Commitment) ขึ้น

ในปี 1987 Meyer และ Allen ได้พัฒนาแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรขึ้น โดยมีชื่อว่า ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective commitment), ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance commitment), และความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) โดยทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีความเกี่ยวข้องกับการลาออก โดยแต่ละตัวจะมีลักษณะรูปแบบการแสดงออกที่เฉพาะต่างกัน โดยพนักงานที่มีความผูกพันเชิงอารมณ์จะอยู่ในองค์กรต่อเพราะต้องการที่จะอยู่ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันเชิงต่อเนื่องจะอยู่ในองค์กรต่อเพราะจำเป็นที่จะต้องอยู่ และพนักงานที่มีความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมจะอยู่ในองค์กรเพราะพวกเขาควรจะต้องอยู่ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความต้องการที่จะลาออกจากงาน (Turnover intention) และจำนวนการลาออกจากงาน (Turnover) ทั้งความผูกพันเชิงอารมณ์และความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกพฤติกรรมการทำงาน (เช่น การเข้างาน พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน) ส่วนความผูกพันเชิงต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางลบหรือไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร จึงได้เลือกศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยอ้างอิงแนวคิดของ Meyer และ Allen ซึ่งมี 3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1.) ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective commitment) คือการที่พนักงานมีความผูกพัน และมีความรู้สึกที่ตนเกี่ยวข้องกับองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันเชิงอารมณ์อย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในองค์กร เพราะว่าพวกเขาต้องการที่จะอยู่

2.) ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance commitment) คือการที่พนักงานตระหนักถึงผลกำไรและขาดทุนในการที่จะออกจากองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันเชิงต่อเนื่องจะอยู่ในองค์กรต่อเพราะรู้สึกว่าการจะเป็นจะต้องอยู่

3.) ความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) คือการที่บุคคลมีข้อจำกัดทางความรู้สึก กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมในระดับสูงจะรู้สึกว่าเขาควรอยู่ในองค์กรต่อไป เป็นการพัฒนาจากความต้องการจะตอบแทนให้กับองค์กร จากการศึกษาที่ได้รับสิ่งต่างๆจากองค์กร (เช่น เงินเดือน ทักษะ การฝึกฝน) จึงก่อให้เกิดเป็นข้อจำกัดทางศีลธรรมขึ้นทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาควรอยู่ในองค์กรต่อไป

การวัดและการประเมินความผูกพันในองค์กร

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยใช้มาตรวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire : OCQ) ตามแนวคิดของ Meyer และ Allen (1990) ที่พัฒนาเป็นฉบับภาษาไทยโดยพรเพ็ญ นุ่มเนียม(2554) ภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ มีจำนวน 24 ข้อกระทงเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยได้ศึกษาหลักฐานเชิงประจักษ์ในเรื่อง คุณลักษณะงาน (ความหลากหลายในงานและความมีอิสระในตนเอง)ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน สุขภาวะองค์กรวม และความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

กลุ่มแรก เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน (ความหลากหลายในงานและความมีอิสระในตนเอง) และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรวม ได้แก่เรื่องแรก Rothmann (2014) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะองค์กรวมกับงานและประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงาน

และมโนทัศน์แห่งตน, คุณลักษณะงาน, ปริมาณงานที่มากเกินไป (Overload), ความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Supervisor relation), ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-worker relation), ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) และ ค่าตอบแทน (Remuneration) โดยมีสมมติฐานว่า งานและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน, คุณลักษณะงาน, ปริมาณงานที่มากเกินไป, ความสัมพันธ์กับหัวหน้า, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความก้าวหน้าในงาน และค่าตอบแทน จะสามารถทำนายสุขภาวะองค์รวมของบุคคลที่เกิดในบริบทการทำงานได้

การศึกษานี้เป็นการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional survey design) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานตำแหน่งผู้จัดการจากบริษัทเกี่ยวกับการเกษตรใน 5 จังหวัดของแอฟริกาใต้จำนวน 507 คน แบ่งเป็นเพศชาย 406 คนและเพศหญิง 101 คน อายุ 23 - 63 ปี อายุเฉลี่ย 42.42 ปี ซึ่งมาตรวจที่ใช้ ได้แก่

1.) มาตรวัดที่พัฒนาโดย May และคณะ (2004) ประกอบด้วย มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน, มาตรวัดความสัมพันธ์กับหัวหน้าและมาตรวัดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.) มาตรวัด Job-Demand-Resource ของ Rothmann และคณะ (2006) ซึ่งวัดคุณลักษณะงาน, ปริมาณงานที่มากเกินไป, ความก้าวหน้าในงาน และ ค่าตอบแทน

3.) มาตรวัด The mental health continuum short form ของ Keyes (2002)

ผลที่ได้จากการศึกษาคือ ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน, คุณลักษณะงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน, คุณลักษณะงาน, ปริมาณงานที่มากเกินไป, ความสัมพันธ์กับหัวหน้า, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความก้าวหน้าในงาน และค่าตอบแทนส่งผลต่อสุขภาวะองค์รวมในทางบวก โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสุขภาวะองค์รวมได้ 43%

เรื่องที่สอง เป็นการศึกษา ของ Pisanti และคณะ (2011) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน เงื่อนไขทางองค์กรที่ส่งผลต่อความเครียดและสุขภาวะเปรียบเทียบกันในกลุ่มพยาบาลชาวอิตาลีและพยาบาลชาวเดนมาร์ก โดยมีสมมติฐานว่า พยาบาลชาวเดนมาร์กจะมีค่าคะแนนคุณลักษณะงาน ตัวแปรทางองค์กรและสุขภาวะที่สูงกว่าพยาบาลชาวอิตาลี จากสินทรัพย์หมุนเวียน เงินเดือน และตำแหน่งงานที่ดีกว่า อ้างอิงจากทฤษฎีและ

งานวิจัยที่ค้นพบซึ่งคาดหวังว่า การมีข้อเรียกร้องจากงานที่สูง การควบคุมในงานต่ำ และการสนับสนุนทางสังคมที่ต่ำ มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงานและมีสุขภาวะที่ต่ำ เงื่อนไขทางองค์กรส่งผลถึงผลลัพธ์ทางสุขภาวะ ได้อย่างอิสระ

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้คือพยาบาลชาวอิตาลีจำนวน 609 คนและพยาบาลชาวดัตช์จำนวน 873 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป, แบบสอบถาม the Leiden Quality of Work Life Questionnaire for Nurses (LQWLQ-N; Maes et al., 1999), มาตรฐาน Job-related และ มาตรฐาน General strain

ผลของการศึกษานี้พบว่า พยาบาลชาวอิตาลีมีการรับรู้ว่าคุณลักษณะงาน เงื่อนไขทางองค์กร ความเครียดและสุขภาวะต่ำกว่าพยาบาลชาวดัตช์จากการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้น (Hierarchical regression analysis) แสดงให้เห็นว่าข้อเรียกร้องในงานที่สูง การมีความรอบคอบน้อย และมีแหล่งสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานต่ำเป็นตัวที่ทำนายความเครียดในกลุ่มตัวอย่างได้อย่างคงที่ เงื่อนไขทางองค์กรสามารถทำนายความพึงพอใจในงานและภาวะหมดไฟ (Burn out) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ปัจจัยของตัวบุคคลเองก็เป็นตัวทำนายที่เข้มแข็งของภาวะหมดไฟในกลุ่มพยาบาลชาวอิตาลีและพยาบาลชาวดัตช์ ซึ่งงานวิจัยนี้มีหลักฐานที่พบผลลัพธ์ของคุณลักษณะงาน เงื่อนไขทางองค์กรที่ส่งผลต่อความเครียดและสุขภาวะในกลุ่มพยาบาล

เรื่องที่สาม เป็นการศึกษาของ Jonge และ Schaufeli ในปี (1998) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะงานและสุขภาวะของพนักงานโดยอ้างอิงจาก Vitamin Model (Warr's, 1987) งานวิจัยนี้มีสมมติฐานว่า คุณลักษณะงาน 3 ด้าน คือ ข้อเรียกร้องจากงาน, ความมีอิสระในตนเองของงาน และการสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะ 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในงาน, ความเครียดที่สัมพันธ์กับงาน และความเหนื่อยล้าทางอารมณ์

งานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,806 คนที่เป็นพนักงานสถานสุขภาพ โดยสุ่มจากสถานสุขภาพต่างๆ 64 ที่มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามทั้งหมด 1,489 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป, มาตรฐานข้อเรียกร้องในงาน (Boone และ De Jonge, 1996; De Jonge, Landeweerd & Nijhuis, 1993; Vermaat, 1994) จำนวน 8 ข้อกระทง, มาตรฐานความมีอิสระในตนเองของงาน the Maastricht Autonomy Questionnaire (MAQ; De Jonge, 1995; De Jonge, Landeweerd & Van Breukelen, 1994) จำนวน 10

ข้อกระทง, มาตรการจัดการสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน ('VragenlijstOrganisatie Stress-Doetinchem'-VOS-D; Bergers, Marcelissen&Dewolff, 1986) จำนวน 10 ข้อกระทง, มาตรการวัดความพึงพอใจในงาน (Scarpello & Campbell, 1983; Weaver, 1980), มาตรการวัดความเครียดที่สัมพันธ์กับงาน the Dutch Organization Stress Questionnaire ('VragenlijstOrganisatie Stress-Doetinchem'-VOS; Reiche และ Van Dijkhuizen, 1979) และมาตรการวัดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ the Dutch version of the Maslach Burnout Inventory: the MBI-NL (Schaufeli & VanDierendonck, 1993, 1994)

ผลการวิจัยพบว่า ความมีอิสระในตนเองของงานในระดับกลางๆมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่สูง (กราฟที่ได้เป็นกราฟพระขั้วคว่ำ) นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่าง ความมีอิสระในตนเองในการทำงานกับความพึงพอใจในงานแม้ว่าจะมีความสัมพันธ์ที่น้อยแต่ก็เป็นความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มที่สอง เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ การศึกษาของ Pee และ Lee (2015) ศึกษาเกี่ยวกับ การออกแบบงาน (Job design) ที่ส่งอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน แนวคิดงานวิจัยอ้างอิงมาจากงานวิจัยก่อนหน้าคือ คุณลักษณะงาน, Job Demand-Resource model และ Vitamin model ที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันเชิงอารมณ์ โดยมีสมมติฐานว่า

- 1.) ความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อองค์กรเพิ่มแรงจูงใจภายในในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) ของพนักงาน
- 2.) เมื่อระดับความหลากหลายในงานต่ำมากหรือสูงมากจะทำให้ความผูกพันเชิงอารมณ์ของพนักงานต่ำมากกว่าในกรณีที่มีความหลากหลายในงานมีระดับปานกลาง
- 3.) เมื่อระดับเอกลักษณ์ในงานต่ำมากหรือสูงมากจะทำให้ความผูกพันเชิงอารมณ์ของพนักงานต่ำมากกว่าในกรณีที่เอกลักษณ์ในงานมีระดับปานกลาง
- 4.) ความมีอิสระในตนเองสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อองค์กร
- 5.) ข้อมูลป้อนกลับสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อองค์กร
- 6.) ความสำคัญของงานสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อองค์กร
- 7.) ผลของคุณลักษณะงานที่มีต่อแรงจูงใจภายในในการแบ่งปันความรู้ของพนักงานจะส่งผ่านความผูกพันเชิงอารมณ์

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้เป็นพนักงานที่ทำงานในองค์กรที่เอื้อแก่การแบ่งปันความรู้ทางออนไลน์ จำนวน 255 คน แบ่งเป็นเพศชาย 165 คน และ เพศหญิง 90 คน โดยมีอายุระหว่าง 20 - มากกว่า 60 ปี ใช้มาตรวัดที่พัฒนามาจากงานวิจัยก่อนหน้าได้แก่ มาตรวัดความหลากหลายในงาน, เอกลักษณะในงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในตนเองและข้อมูลป้อนกลับจากงานของ Morris และ Venkatesh (2010), มาตรวัดความผูกพันเชิงอารมณ์จากงานของ Rhoades และคณะ (2001), มาตรวัดแรงจูงใจภายในจากงานของ Wasko และ Faraj (2005) และมาตรวัดการแบ่งปันความรู้จากงานของ Hsu, Ju, Yen และ Chang (2007)

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทำให้เกิดแรงจูงใจภายในและความผูกพันเชิงอารมณ์ของพนักงาน โดยข้อเรียกร้องในงาน (Job Demand) และความหลากหลายในงานมีลักษณะของกราฟเป็นรูป n-shape คือ หากความหลากหลายในงานมีระดับปานกลางจะส่งผลให้มีความผูกพันเชิงอารมณ์สูง และ สิ่งทำงานให้ (Job resource) ของ ความมีอิสระในตนเอง, ข้อมูลป้อนกลับและความสำคัญของงานมีลักษณะกราฟเป็นเส้นตรงทางบวก คือยิ่งมีความมีอิสระในตนเอง, ข้อมูลป้อนกลับและความสำคัญของงานสูงจะส่งผลให้มีความผูกพันเชิงอารมณ์สูง

ต่อมาเป็นการศึกษาของ Lin และคณะในปี 2015 ที่ศึกษาผลของรูปแบบการเป็นผู้นำ ความพึงพอใจในงานและคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริการสาธารณะของกระทรวงการขนส่งในเวียดนามจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้คือ มาตรวัด Job Diagnostic Survey (JDS: Hackman and Oldham, 1980) จำนวน 12 ข้อกระทง, ได้มีการนำมาตรา the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ: Weiss, 1967) มาปรับใช้ จำนวน 3 ข้อกระทง, มาตรวัด Leadership Styles (Cook, Hepworth, Wall and Warr, 1981) จำนวน 20 ข้อกระทง และปรับใช้มาตรา the Organizational Commitment Questionnaire (Meyer and Allen, 1997) จำนวน 20 ข้อกระทง ผลพบว่ารูปแบบการเป็นผู้นำแบบนำที่มสู่ความร่วมมือ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ในส่วนของคุณลักษณะงานมีเพียง 2 คุณลักษณะ คือ ความหลากหลายในงานและความมีอิสระในตนเองเท่านั้นที่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่พบผลความเกี่ยวข้องของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มที่สาม เป็นการศึกษาวิจัยในเรื่องความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ งานวิจัยของ Greguras (2009)

ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความสอดคล้องระหว่างคนกับภาวะแวดล้อมที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันในงานโดยผ่านการใช้ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination Theory) โดยมีสมมติฐานว่า

1.) การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กรมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological need satisfaction)

1ก) การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กรมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในความต้องการอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง (Autonomy need satisfaction)

1ข) การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กรมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในความต้องการ (Need satisfaction)

1ค) การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กรมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในความต้องการในการใช้ทักษะและความสามารถ (Competence need satisfaction)

2.) การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างคนกับกลุ่มคนที่ร่วมงานมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในความต้องการ

3.) ความสอดคล้องระหว่างความต้องการขององค์กรกับความสามารถของพนักงานมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในความต้องการในการใช้ทักษะและความสามารถ

4.) ความพึงพอใจในความต้องการอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเชิงอารมณ์

5.) ความพึงพอใจในความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น (Relatedness need satisfaction) มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเชิงอารมณ์

6.) ความพึงพอใจในความต้องการในการใช้ทักษะและความสามารถมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเชิงอารมณ์

7.) ความพึงพอใจในความต้องการในการใช้ทักษะและความสามารถมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

8.) การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กรมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเชิงอารมณ์

9.) ความสอดคล้องระหว่างความต้องการขององค์กรกับความสามารถของพนักงานมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเชิงอารมณ์

10.) การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างคนกับกลุ่มคนที่ร่วมงานมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานเต็มเวลาจำนวน 163 คนในประเทศสิงคโปร์ (ชาวจีนร้อยละ 92.6, ชาวมาเลเซียร้อยละ 3.7, ชาวอินเดียร้อยละ 3.1 และยูเรเชียร้อยละ 0.6 มีอายุเฉลี่ย 35.45 ปี เป็นเพศหญิงร้อยละ 58 และมีจำนวนการทำงานเฉลี่ย 47.20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ใช้มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กรของ Cable และ DeRue (2002), มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับเพื่อนร่วมงานซึ่งพัฒนามาจากงานของ Cable และ DeRue (2002), มาตรวัด Basic Need Satisfaction at work ของ Deci และคณะ (2001), มาตรวัดความผูกพันเชิงอารมณ์ของ Allen และ Meyer (1990) และ มาตรวัดประสิทธิภาพในการทำงานจากงานของ Motowidlo และ Vanscottor (1994)

ผลการวิจัยพบว่า

1.) การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กรมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological need satisfaction), ความพึงพอใจในความต้องการอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง (Autonomy need satisfaction), ความพึงพอใจในความต้องการ (Need satisfaction), ความพึงพอใจในความต้องการในการใช้ทักษะและความสามารถ (Competence need satisfaction) และ ความผูกพันต่อองค์กรเชิงอารมณ์

2.) การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างคนกับกลุ่มคนที่ร่วมงานมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในความต้องการ (Need satisfaction)

3.) ความสอดคล้องระหว่างความต้องการขององค์กรกับความสามารถของพนักงานมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในความต้องการในการใช้ทักษะและความสามารถ (Competence need satisfaction) และความผูกพันต่อองค์กรเชิงอารมณ์

4.) ความพึงพอใจในความต้องการอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง (Autonomy need satisfaction) มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเชิงอารมณ์

5.) ความพึงพอใจในความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น (Relatedness need satisfaction) มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเชิงอารมณ์

6.) ความพึงพอใจในความต้องการในการใช้ทักษะและความสามารถ (Competence need satisfaction) มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเชิงอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน

กลุ่มที่สี่ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ สุขภาวะองค์รวมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คืองานวิจัยของ Meyer และคณะ (2002) ทำการศึกษาแบบการวิเคราะห์ห่อภิมาน (Meta-Analysis) เพื่อประเมินผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง และความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม รวมถึงดูความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 3 ด้านกับตัวแปรอื่นที่อาจมีความเกี่ยวข้องในแง่ทั้งที่มีความสัมพันธ์กัน รวมถึงการเป็นเป็นตัวแปรสาเหตุและผลลัพธ์ด้วย

ขั้นตอนในการวิเคราะห์คณะผู้วิจัยได้รวบรวมงานที่มีการศึกษาก่อนหน้า ได้แก่ งานของ Allen และ Meyer (1984) งานของ Mathieu และ Zajac (1990) ที่ทำการศึกษาระบบการวิเคราะห์ห่อภิมานเกี่ยวกับสาเหตุความสัมพันธ์ และผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หรืองานวิจัยที่ศึกษาเพื่อแยกความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบแต่ละด้านของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รวมถึงงานวิจัยที่รวมองค์ประกอบแต่ละด้านของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่สามารถเป็นตัวแปรกำกับกับความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นได้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ชั้นคือ ชั้นแรกเป็นการแปลงข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาแล้วคำนวณเพื่อดูค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร ชั้นต่อมาเป็นชั้นของการวิเคราะห์ความเป็นตัวแปรกำกับโดยอ้างอิงจาก Three-Component Model of Organizational Commitment

ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาคือ

1.) คุณลักษณะส่วนบุคคลและประสบการณ์ในการทำงานนำไปสู่การมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความผูกพันเชิงอารมณ์โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความผูกพันเชิงอารมณ์มีสหสัมพันธ์ด้านบวกกับพฤติกรรมในการทำงาน เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสุขภาวะของพนักงานซึ่งเป็นตัวแปรทางบวก และมีสหสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการลาออก ซึ่งเป็นตัวแปรทางลบ

2.) คุณลักษณะส่วนบุคคล ทางเลือก และค่าตอบแทนนำไปสู่การมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องมีสหสัมพันธ์ด้านลบกับตัวแปรทางบวกขององค์กร

3.) คุณลักษณะส่วนบุคคล การลงทุนลงแรงของบริษัท และประสบการณ์การหล่อหลอมทางสังคมนำไปสู่การมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมโดยที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมมีสหสัมพันธ์ด้านบวกกับตัวแปรทางบวกขององค์กร ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแล้วจะพบผลทางบวกของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความผูกพันเชิงอารมณ์กับตัวแปรทางบวกขององค์กร รองลงมาเป็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง ตามลำดับ

กลุ่มสุดท้าย เป็นงานวิจัยกลุ่มความผูกพันต่อองค์กร เรื่องแรกเป็นการศึกษาของ Rhoades และคณะ (2001) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อองค์กรที่เป็นสิ่งสนับสนุนการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ในการศึกษาที่ 1 มีสมมติฐานว่า

1.) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลจากองค์กร การรับรู้ในกระบวนการอย่างความยุติธรรม และการรับรู้การสนับสนุนของหัวหน้างานกับความผูกพันเชิงอารมณ์

2.) ความผูกพันเชิงอารมณ์เป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและการลาออกของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตเก่าในมหาวิทยาลัยทางด้านตะวันออกของสหรัฐอเมริกาจำนวน 438 คน ซึ่งมีทั้งหมด 367 คนที่ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือวัดที่ใช้ คือ แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (EPOS; Eisenberger et al., 1986, 1990; Shore & Tetrick, 1991; Shore & Wayne, 1993) แบบวัดความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อองค์กร (Meyer & Allen, 1997; Meyer, Allen & Smith, 1993) แบบวัดรางวัลจากองค์กรปรับใช้โดย Eisenberger และคณะ (1997) แบบวัดการรับรู้ในกระบวนการอย่างยุติธรรม Beehe, Walsh และ Taber (1976) และมาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนของหัวหน้างาน Kottke และ Sharafinski (1988), Hutchison (1997) ผลพบว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของรางวัลจากองค์กร การรับรู้ในกระบวนการอย่างยุติธรรม และการรับรู้การสนับสนุนของหัวหน้างานกับความผูกพันเชิงอารมณ์ ในการศึกษาที่ 2 มีกลุ่มตัวอย่าง 333 คนที่เป็นพนักงานใหม่ที่ทำงานไม่เกิน 2 ปี และพนักงานใหม่ที่

ทำงานไม่เกิน 3 ปีจำนวน 226 คน ใน 8 องค์กร โดยมีสมมติฐานว่า มีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อองค์กร แบบวัดที่ใช้คือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Eisenberger และคณะ, 1986) และแบบวัดความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อองค์กรที่ใช้

ในการศึกษาที่ 1 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในการเปลี่ยนความผูกพันเชิงอารมณ์ได้ชั่วคราวอาจจะกล่าวได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรนำมาสู่ความผูกพันเชิงอารมณ์ ส่วนการศึกษาที่ 3 มีสมมติฐานว่า ความผูกพันเชิงอารมณ์เป็นตัวแปรส่งผ่านไปยังความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและการลาออกของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานชายในองค์กรจำนวน 1,124 คน แบบวัดที่ใช้คือแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแบบวัดความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อองค์กรที่ใช้ในการศึกษาที่ 2 และแบบวัดการลาออก ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับการลาออกอย่างเต็มใจของพนักงานซึ่งมีความผูกพันเชิงอารมณ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ต่อมา เป็นการศึกษาของ Suliman และ Lies (2000) เกี่ยวกับ ความผูกพันเชิงต่อเนื่องว่ามีประโยชน์ต่อองค์กรหรือไม่ ความสัมพันธ์ของความผูกพันกับผลการปฏิบัติงานในมุมมองใหม่ มีสมมติฐานของงานวิจัยนี้คือ

- 1.) อายุ เพศ การศึกษา การจ้างงานขององค์กรและสถานะในการทำงานของพนักงานมีนัยสำคัญทางสถิติสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.) ความผูกพันเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สูงกว่าความผูกพันเชิงต่อเนื่องและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม
- 3.) ความผูกพันเชิงต่อเนื่องและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 4.) ความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมากกว่าด้านย่อยแต่ละด้าน และ
- 5.) มโนทัศน์ของความผูกพันเชิงอารมณ์ความผูกพันเชิงต่อเนื่องและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมเป็นอิสระจากกัน

โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเต็มเวลาจำนวน 55 คนจาก 3 ตำแหน่งงาน ของ 3 บริษัทในจอร์แดน เครื่องมือวัดคือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร Allen และ Meyer (1990) แบบวัดผลการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของ Suliman (1995) และ Farh และคณะ (1991)

ผลพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมี 3 มิโนทัศน์ ความผูกพันต่อองค์กรและ 3 องค์ประกอบมีทั้งความสัมพันธ์ทางลบและความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ เพศ การศึกษา การจ้างงานขององค์กรและสถานะในการทำงานของพนักงาน และพบว่าความผูกพันเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สูงกว่าความผูกพันเชิงต่อเนื้อเรื่องและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม และยังพบอีกว่าความผูกพันเชิงต่อเนื้อเรื่องและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (ปฏิเสศสมมติฐานที่ 3) และพบผลเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 คือความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมากกว่าด้านย่อยแต่ละด้าน

ต่อมาเป็นการศึกษาของ Diedericks และ Rothmann (2014) ได้ทำการศึกษาสุขภาวะองค์กรรวมของผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี ที่มีผลต่อบุคคลและองค์กร โดยมีสมมติฐานว่า

- 1.) สุขภาวะองค์กรรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
- 2.) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- 3.) สุขภาวะองค์กรรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- 4.) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก
- 5.) ความพึงพอใจในงานส่งผลทางอ้อมจากความตั้งใจที่จะลาออกไปยังความผูกพันต่อองค์กร
- 6.) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 7.) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- 8.) ความไม่พึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร
- 9.) สุขภาวะองค์กรรวมส่งผลทางอ้อมจากความผูกพันต่อองค์กรไปยังความตั้งใจที่จะลาออก
- 10.) ความพึงพอใจในงานส่งผลทางอ้อมจากความตั้งใจที่จะลาออกไปยังพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน จาก 10 องค์กร เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ the Mental Health Continuum Shot Form (MHC-SF; Keyes, 2009) จำนวน 14 ข้อกระทง, Organizational Citizenship Behavior Scale

(OCBS, Rothmann, 2010)จำนวน 6 ข้อกระทง, Job Satisfaction Scale (JSS; Rothmann, 2010) จำนวน 3 ข้อกระทง, the Organizational commitment Scale (OCS; Rothmann, 2010) จำนวน 6 ข้อกระทง, the Turnover Intention Scale (TIS; Sjoberg และ Sverke, 2000) จำนวน 3 ข้อกระทง, และมาตรวัดพฤติกรรม ถ่วงความก้าวหน้าจำนวน 3 ข้อกระทง สถิติที่ใช้คือ Structural equation modeling (SEM), AMOS (Arbckle, 2009), Chi-square, the Standardized Root Mean Residual (RMSEA), Tucker-Lewis Index (TLI), และ the Comparative Fit Index (CFI; Hair, black และ Andersen, 2010)

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานและสุขภาวะองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (สมมติฐานที่ 2 และ 3) นอกจากนี้ยังพบว่าสุขภาวะองค์กรส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกว่าคือสุขภาวะองค์กรส่งผลผ่านความพึงพอใจในงานไปยังความผูกพันต่อองค์กร

สุดท้ายเป็นงานวิจัยของ Bergman (2006) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันเชิงอารมณ์และความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม เป็นการทำการวิจัยโดยการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้าน คือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ คือความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันเชิงต่อเนื้อคือ ความเชื่อที่ว่า การออกจากองค์กรคือการขาดทุน และความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมคือ สำนึกของการเชื่อฟังทำตามองค์กร เป้าหมายของงานวิจัยนี้คือหาความสัมพันธ์ภายในระหว่างความผูกพันเชิงอารมณ์และความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม ผลพบว่า ความผูกพันเชิงอารมณ์พัฒนาขึ้นก่อนและนำไปสู่การพัฒนาความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม ความผูกพันเชิงอารมณ์ที่สูงเป็นประสพการณ์แห่งความพึงพอใจ ซึ่งสามารถมองได้ว่าเป็นการมีประสพการณ์การทำงานที่ดี ดังนั้นประสพการณ์การทำงานสามารถทำให้เกิดการพัฒนาทั้งความผูกพันเชิงอารมณ์ และสนับสนุนไปสู่การพัฒนาความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมได้

1.4 วัตถุประสงค์

เพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์กร ในความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน (ความหลากหลายในงาน, ความมีอิสระในตนเอง) และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในตนเอง และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน สามารถทำนายสุขภาวะองค์รวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 สุขภาวะองค์รวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.6 ขอบเขตงานวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรต้น: คุณลักษณะงาน (ความหลากหลายในงาน และความมีอิสระในตนเอง) และ ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน

ตัวแปรส่งผ่าน: สุขภาวะองค์รวม

ตัวแปรตาม: ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 204 คน โดยแบ่งเป็นระยะพัฒนาเครื่องมือ 40 คน และระยะเก็บตัวอย่างเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน 164 คน

1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

สุขภาวะองค์รวม ตามแนวคิดของ Keyes (2002) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพจิตและสุขภาวะส่วนบุคคลที่ดีทั้งในด้านสภาวะทางอารมณ์ จิตใจ และสังคมสุขภาวะองค์รวมแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบใหญ่ 14 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 1.) สุขภาวะทางอารมณ์ ประกอบด้วย ความสนใจ, อารมณ์สุข และความพึงพอใจในชีวิต
- 2.) สุขภาวะทางสังคม ประกอบด้วย การบูรณาการทางสังคม, การตอบสนองสังคม, การบรรลุศักยภาพทางสังคม, การยอมรับทางสังคม และความสอดคล้องทางสังคม
- 3.) สุขภาวะทางจิต ประกอบด้วย การยอมรับในตน, ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม, ความองกามส่วนบุคคล, ความมีอิสระ และการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต

คุณลักษณะงาน ตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1974) หมายถึงเป็นลักษณะของงานที่ประกอบไปด้วย 5 มิติ ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้มีความสนใจศึกษาใน 2 มิติ ได้แก่

- 1.) ความหลากหลายในงาน
- 2.) ความมีอิสระในตนเอง

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน ตามแนวคิดของ May และคณะ (2004) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างมโนทัศน์ของตนกับบทบาทหน้าที่ในการทำงานในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (1987) หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของบุคคลในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกร่วมกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร คำนึงถึงผลประโยชน์องค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไปมี 3 องค์ประกอบดังนี้

- 1.) ความผูกพันเชิงอารมณ์ หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 2.) ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง หมายถึง การที่พนักงานอยู่ในองค์กรต่อจากการที่คำนึงถึงส่วนได้ส่วนเสียในการที่จะออกจากองค์กร
- 3.) ความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าควรอยู่ในองค์กรต่อไปเพื่อตอบแทนองค์กร

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีสภาวะองค์กรร่วมเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการคัดเลือกพนักงาน สร้างสิ่งแวดล้อมและจัดกระทำตัวแปรที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlational study) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 204 คน โดยแบ่งเป็นระยะพัฒนาเครื่องมือ 40 คน และระยะเก็บกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน 164 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบรายชื่อสะดวก (Convenience sample)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามจำนวน 5 ชุด แบ่งเป็น

1. **แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป** ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ในองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่ง และ สถานภาพในงาน
2. **มาตรวัดเชิงสำรวจงานวิจัยงาน** พัฒนาขึ้นโดย Hackman และ Oldham (1974) มีทั้งหมด 5 มิติ ซึ่งกลุ่มนิสิตผู้วิจัยเลือกมา 2 มิติคือ ความหลากหลายในงาน ประกอบด้วย 5 ข้อกระทง และความมีอิสระในตนเอง ประกอบด้วย 4 ข้อกระทง เป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 7 ระดับ
3. **มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน** พัฒนาขึ้นโดย May และคณะ (2004) เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ข้อกระทง
4. **มาตรวัดความต่อเนื่องของสุขภาวะทางจิต** พัฒนาขึ้นโดย Keyes (2002) เป็นมาตรแบบลิเคิร์ต 6 ระดับ ประกอบด้วย 14 ข้อกระทง
5. **มาตรวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร** ตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) พัฒนาฉบับภาษาไทยโดย พรเพ็ญ นุ่มเนียม (2554) ภายใต้การแนะนำของรองศาสตราจารย์ ดร. วีระพร อูวรรณโณ มีจำนวน 24 ข้อกระทง

ขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยได้นำมาตรวัดพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. มาตรวัดที่นำมาพัฒนา

1.1 มาตรวัดเชิงสำรวจวิจัยงาน

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยใช้มาตรวัด Job Diagnostic Survey ของ Hackman และ Oldham (1974) มีทั้งหมด 5 มิติ ซึ่งกลุ่มนิสิตผู้วิจัยเลือกมา 2 มิติคือ

1.) ความหลากหลายในงานประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 3 ข้อกระทง และกลุ่มนิสิตผู้วิจัยเพิ่มเข้าไป 2 ข้อกระทงโดยพิจารณาจากนิยามและขอบเขตของตัวแปร รวมเป็น 5 ข้อกระทง เป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 7 ระดับโดย 1 หมายถึง ไม่ตรงที่สุด จนถึง 7 หมายถึง ตรงที่สุด

2.) ความมีอิสระในตนเองประกอบด้วยข้อกระทง จำนวน 3 ข้อกระทง และกลุ่มนิสิตผู้วิจัยเพิ่มเข้าไป 2 ข้อกระทงโดยพิจารณาจากนิยามและขอบเขตของตัวแปร รวมเป็น 5 ข้อกระทง เป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 7ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่ตรงที่สุด จนถึง 7หมายถึง ตรงที่สุด

1.2 มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน (Work-role fit scale)

มาตรวัดนี้พัฒนาโดย May และคณะ (2004) ประกอบด้วย 4 ข้อกระทง และ 1 ข้อกระทงที่กลุ่มผู้วิจัยเพิ่มเข้าไปโดยอ้างอิงจากนิยามและขอบเขตของตัวแปร รวมเป็น 5 ข้อกระทงเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.3 มาตรวัดความต่อเนื่องของสุขภาวะทางจิต

มาตรวัดนี้พัฒนาขึ้นโดย Keyes (2002) ประกอบด้วย 14 ข้อกระทง จาก 3 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางอารมณ์ ข้อกระทง สุขภาวะทางสังคม ข้อกระทง และสุขภาวะทางจิต ข้อกระทง เป็นมาตรแบบลิเคิร์ต 6 ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่เคยรู้สึกตามข้อความนั้นเลย จนถึง 6 หมายถึง เคยรู้สึกตามข้อความนั้นทุกวัน

2. การแปลมาตรวัด

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยได้นำมาตรวัดทั้งสามฉบับแปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยให้สอดคล้องกับบริบทในสังคมไทยจากนั้นกลุ่มนิสิตผู้วิจัยได้นำเนื้อหาของข้อกระทงที่แปลไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ได้แก่ 1) รองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ต้อยคำภีร์ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี วัฒนทกโกศล และ 3) อาจารย์ ทิพย์นภา หวนสุริยา

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยได้นำมาตรวัดที่ได้ทั้งหมดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ผลจริง และนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองมาตรวัดมาประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows เพื่อทำการทดสอบคุณภาพของมาตรวัดก่อนนำไปใช้จริง โดยทดสอบหาความเที่ยงของมาตรวัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สอดคล้องภายในแบบอัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับคะแนนรวมข้อกระทงทั้งหมดในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation - CITC) ตามเกณฑ์การพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์วิกฤต (Critical r) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 40 คน พบผลดังนี้

3.1 มาตรเชิงสำรวจจวินิจัยงาน มีข้อกระทงผ่านการวิเคราะห์ 9 ข้อ จาก 10 ข้อ

1) ความหลากหลายในงานมีข้อกระทงผ่านการวิเคราะห์ 5 ข้อ จาก 5 ข้อค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .84 (ตามตารางที่ ก1)

2) ความมีอิสระในตนเองมีข้อกระทงผ่านการวิเคราะห์ 4 ข้อ จาก 5 ข้อค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .70 กลุ่มนิสิตผู้วิจัยจึงตัดข้อกระทงที่ 2 ออกเนื่องจากข้อกระทงนี้มีค่า CITC เท่ากับ -.08 เมื่อตัดข้อกระทงนี้ออกแล้วทำให้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเพิ่มขึ้นเป็น .87 (ตามตารางที่ ก2)

3.2 มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมินท์คนแห่งตนมีข้อกระทงผ่านการวิเคราะห์ 5 ข้อ จาก 5 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .89 (ตามตารางที่ ข)

3.3 มาตรฐานวัดความต่อเนื่องของสภาวะทางจิต มีข้อกระทงผ่านการวิเคราะห์ 14 ข้อ จาก 14 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .92 (ตามตารางที่ ค)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการแจกแบบสอบถามแก่พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการทั้งสิ้น 2 ครั้ง ครั้งแรก คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อทำการวิเคราะห์และตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด จำนวน 40 คน ครั้งที่สอง คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กลุ่มนิสิตผู้วิจัยกำหนดไว้ จำนวน 164 คน โดยแบบสอบถามแบ่งได้เป็น 5 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป, มาตรวัดเชิงสำรวจวินิจฉัยงาน, มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน, มาตรวัดความต่อเนื่องของสภาวะทางจิต และมาตรวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นการพัฒนาเครื่องมือวิจัยมีการใช้สถิติในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (Corrected Item-Total Correlation: CITC) และวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ส่วนในขั้นทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัว กับตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปและการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) เพื่อศึกษาถึงเหตุผลเบื้องต้นในความสัมพันธ์นั้น โดยศึกษาตามแบบจำลองที่ 4 ตามแนวคิดของ Andrew F. Hayes (2003) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่ประกอบไปด้วยตัวแปรอิสระ 1 ตัว ตัวแปรคั่นกลาง 1 ตัว ตัวแปรตาม 1 ตัว ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำ (Bootstrap) 1000 รอบ

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์กรร่วมในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ลักษณะงาน(ความหลากหลายในงาน, ความมีอิสระในตนเอง) และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน กับตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้มีความเข้าใจและความสะดวกในการแปลผลการวิเคราะห์กลุ่มนิสิตผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนายของสมการที่ทำนายในรูปคะแนนดิบ
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
df	แทน	ค่าองศาอิสระ
p	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression coefficient)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized regression coefficient หรือ Beta coefficient)

สัญลักษณ์แทนตัวแปร

SV	แทน	ความหลากหลายในงาน (Skill variety)
AU	แทน	ความมีอิสระในตนเอง (Autonomy)
WRF	แทน	ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน (Work-role fit)
FL	แทน	สุขภาวะองค์รวม (Flourishing)
C	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม (Organizational commitment)
AC	แทน	ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective commitment)
CC	แทน	ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance commitment)
NC	แทน	ความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทเอกชน ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยไม่มีการแบ่งสัดส่วนของเพศ มีอายุระหว่าง 21 - 70 ปี กลุ่มนิสิตผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 164 คน แบ่งเป็นเพศชาย 61 คน และเพศหญิง 103คน

ตารางที่ 1

จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง (N = 164)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	61	37.20
หญิง	103	62.80

ตารางที่ 1 (ต่อ)

จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง ($N = 164$)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21 - 30 ปี	68	41.46
31 - 40 ปี	62	37.80
41 - 50 ปี	28	17.07
มากกว่า 50 ปี	6	3.66
สถานภาพ		
โสด	104	63.41
สมรส	55	33.54
หย่าร้าง	2	1.22
อื่นๆ (เช่น หม้าย)	3	1.83
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	10.98
ปริญญาตรี	119	72.56
ปริญญาโท	23	14.02
สูงกว่าปริญญาโท	4	2.44
อายุงานในองค์กรปัจจุบัน		
0 - 3 ปี	66	40.24
3 ปี 1 เดือน - 6 ปี	34	20.73
6 ปี 1 เดือน - 9 ปี	15	9.15
มากกว่า 9 ปี 1 เดือน	49	29.88

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 คน มีอายุโดยเฉลี่ย 33.7 ปี ($SD = 8.4$) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21 - 30 ปีจำนวน 68 คน (คิดเป็นร้อยละ 41.64) มีสถานภาพโสดจำนวน 104 คน (คิดเป็นร้อยละ 63.41) การศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 119 คน (คิดเป็นร้อยละ 72.56) มีอายุในองค์กรปัจจุบันโดยเฉลี่ย 6.7 ปี ($SD = 6.6$)

ตารางที่ 2

ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปร

ตัวแปร	M	SD	Max	Min	Range
ความหลากหลายในงาน (SV)					
SV	24.65	5.19	35	12	5-35
ความมีอิสระในตนเอง (AU)					
AU	18.92	5.06	28	4	5-35
ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน (WRF)					
WRF	17.59	3.90	25	5	5-25
สุขภาวะองค์กรรวม (FL)					
FL	61.98	11.41	83	29	6-84
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (C)					
AC	27.66	5.14	40	29	8-40
CC	25.34	4.66	40	8	8-40
NC	26.59	4.45	40	16	8-40

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมความหลากหลายในงานเท่ากับ 24.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.19 ส่วนตัวแปรความมีอิสระในตนเองกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมเท่ากับ 18.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.06 ด้านตัวแปรความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมเท่ากับ 17.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.90 และตัวแปรสุขภาวะองค์กรรวม กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมเท่ากับ 61.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.41 รวมถึงตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง และความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมเท่ากับ 27.66, 25.34 และ 26.59 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.15, 4.66 และ 4.45 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

1.) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 3

ตารางแสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

	SV	AU	WRF	FL	C
SV	1.00	.165*	.351**	.181*	.156*
AU	.165*	1.00	.549**	.374**	.116
WRF	.351**	.549**	1.00	.543**	.236**
FL	.181*	.371**	.543**	1.00	.348**
C	.156*	.116	.236**	.348**	1.00

หมายเหตุ: SV = ความหลากหลายในงาน, AU = ความมีอิสระในตนเอง, WRF = ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตน, FL = สุขภาวะองค์กรรวมและ C = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน; * $p < .05$, ** $p < .01$

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรความหลากหลายในงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความมีอิสระในตนเองความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตนสุขภาวะองค์กรรวมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเท่ากับ .165, .351, .181 และ .156 ตามลำดับ ตัวแปรความมีอิสระในตนเองมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความสัมพันธ์กับตัวแปรความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตนสุขภาวะองค์กรรวมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เท่ากับ .549, .374 และ .116 ตามลำดับ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรสุขภาวะองค์กรรวมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เท่ากับ .543 และ .236 ตามลำดับ สุดท้ายตัวแปรสุขภาวะองค์กรรวมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เท่ากับ .348

2.) การวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านโดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

ตารางที่ 4

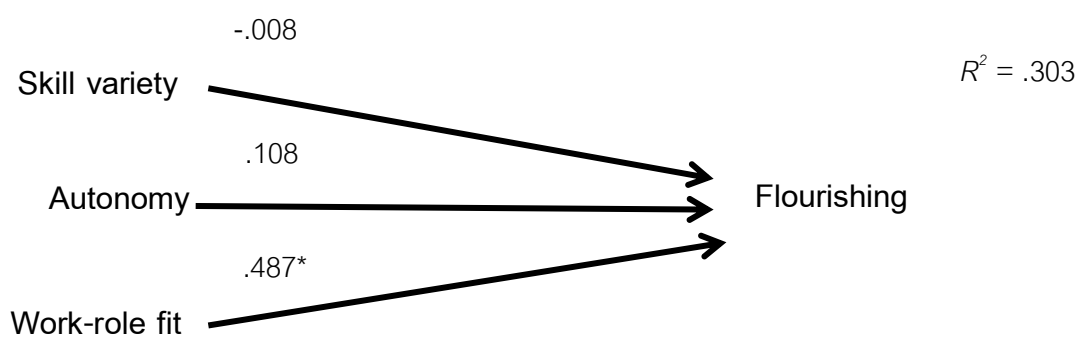
ค่าสถิติจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	B	SE	Beta	T	P	Tolerance
ความหลากหลายในงาน (SV)	-.018	.155	-.008	-.115	.909	.876
ความมีอิสระในตนเอง (AU)	.242	.178	.108	1.361	.175	.697
ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตน (WRF)	1.425	.244	.487	5.847	.000**	.628
สุขภาวะองค์รวม (FL)	.356	.075	.348	4.726	.000**	1.000

หมายเหตุ: ** $p < .01$

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 ผลเป็นดังนี้

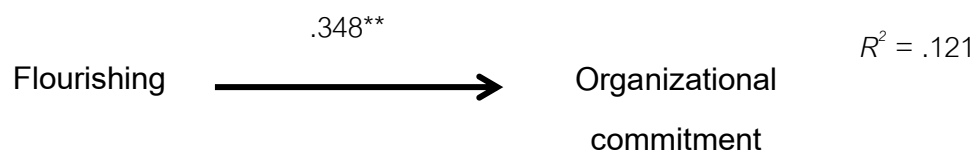
สมมติฐานที่ 1 “ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในตนเอง และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตน สามารถทำนายสุขภาวะองค์รวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”



ภาพที่ 1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบความสามารถในการทำนายสุขภาวะองค์รวม ของความหลากหลายในงาน, ความมีอิสระในตนเอง และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตน

จากภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรต้นความหลากหลายในงาน, ความมีอิสระในตนเอง และ ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนสามารถร่วมกันทำนาย ตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ ($R^2 = .303$) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 30.3 แต่เมื่อ พิจารณาแต่ละตัวแปรพบว่า ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโน ทัศน์แห่งตนเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่มีอำนาจในการทำนายสูงสุด ($\beta = .487$) ($p < .01$) ส่วนความหลากหลาย ในงานและความมีอิสระในตนเองไม่สามารถทำนายสุขภาวะองค์รวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติความ หลากหลายในงานมีอำนาจในการทำนายเท่ากับ $-.008$ ($p = .905$)และความมีอิสระในตนเองมีอำนาจในการ ทำนายเท่ากับ $.108$ ($p = .175$)

สมมติฐานที่ 2 “สุขภาวะองค์รวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ”



ภาพที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบความสามารถในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของสุขภาวะองค์รวม

จากภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรต้นสุขภาวะองค์รวมสามารถทำนายตัวแปรตามความ ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานได้ ($R^2 = .121$) แสดงว่าตัวแปรต้นสามารถทำนายตัวแปรตามได้ร้อยละ 12.1 ($\beta = .348$) ($p < .01$)

3.) การศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติม

การศึกษานี้วิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต้น คุณลักษณะงาน (ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในตนเอง) ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน ไปยังตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานทั้ง 3 ด้าน (ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงต่อเนื้อ และความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทาง สังคม) ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธีการทดสอบอทธิพลส่งผ่าน (Mediator) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำ (Bootstrap) 1000 รอบ

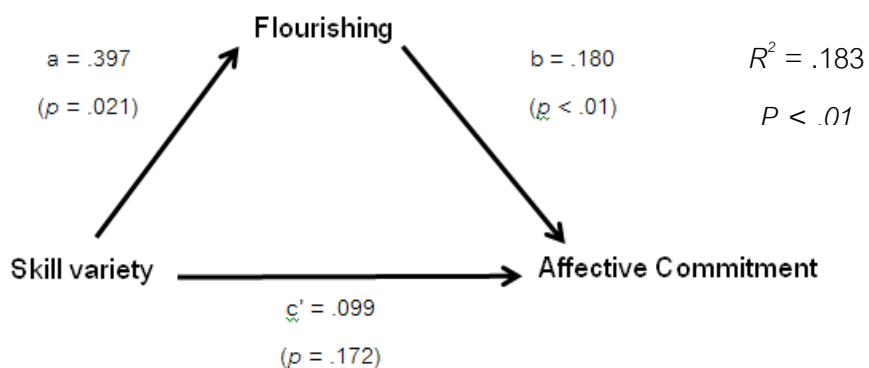
ตารางที่ 5

ค่าอิทธิพลการทำนายทางตรง, ค่าอิทธิพลการทำนายทางอ้อม, และค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวม
ของ SV AU WRF กับ AC CC NC

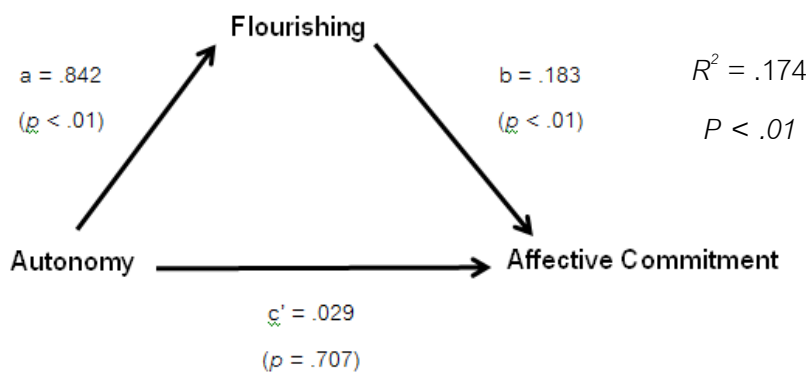
ประเภท	AC	CC	NC
ความหลากหลายในงาน (SV)			
ค่าอิทธิพลการทำนายทางตรง	.099	.045	.074
ค่าอิทธิพลการทำนายทางอ้อม	.071*	.001	.062*
ค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวม	.170*	.045	.136*
ความมีอิสระในตนเอง (AU)			
ค่าอิทธิพลการทำนายทางตรง	.029	-.035	.141
ค่าอิทธิพลการทำนายทางอ้อม	.154*	.009	.109*
ค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวม	.184*	-.025	.021
สุขภาวะองค์กรรวม (FL)			
ค่าอิทธิพลการทำนายทางตรง	.172	.004	.021
ค่าอิทธิพลการทำนายทางอ้อม	.248*	.007	.252*
ค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวม	.420**	.011	.273**

หมายเหตุ: AC = ความผูกพันเชิงอารมณ์, CC = ความผูกพันเชิงต่อเนื้อ และ NC = ความผูกพันเชิง
บรรทัดฐานทางสังคม; * $p < .05$, ** $p < .01$

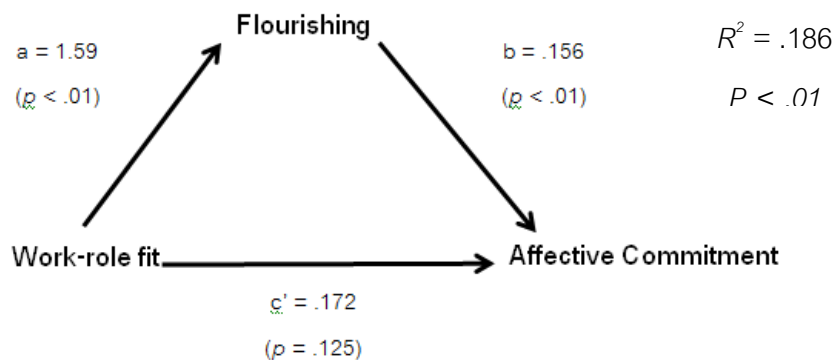
จากตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบอิทธิพลส่งผ่านโดยใช้แบบจำลองที่ 4 (รูปแบบของแบบจำลองในการทดสอบอิทธิพลส่งผ่าน) เพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์กรรวมในความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน (ความหลากหลายในงาน, ความมีอิสระในตนเอง) ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงต่อเนื้อ และความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำ (Bootstrap) 1000 รอบ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3 การทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายในงานและความผูกพันเชิงอารมณ์



ภาพที่ 4 การทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในตนเองและความผูกพันเชิงอารมณ์



ภาพที่ 5 การทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์กรรวมในความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนและความผูกพันเชิงอารมณ์

1.1 จากภาพที่ 3 เป็นการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์กรรวมในความสัมพันธระหว่างความหลากหลายในงานและความผูกพันเชิงอารมณ์ แบบจำลองประกอบด้วย ตัวแปรต้น ความหลากหลายในงาน (Skill Variety) ตัวแปรส่งผ่านสุขภาวะองค์กรรวม (Flourishing) และตัวแปรตามความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective commitment)

สมการทำนายค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวม $C = c' + ab$

สามารถแทนค่าได้เป็น $C = .099 + (.397)(.180)$

$C = .170$

จากสมการ อิทธิพลการทำนายโดยรวม (C) มีค่าเท่ากับ .170 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าถ้าคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนของตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .170 คะแนน ($p = .028$) หมายความว่าความหลากหลายในงานสามารถทำนายความผูกพันเชิงอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพลการทำนายทางตรงมีค่าเท่ากับ .099 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านแล้ว หากคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .099 คะแนน ($p = .172$) หมายความว่าเมื่อควบคุมอิทธิพลของสุขภาวะองค์กรรวมแล้วความหลากหลายในงานไม่สามารถทำนายความผูกพันเชิงอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพลการทำนายทางอ้อมมีค่าเท่ากับ .071 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .071 คะแนน โดยเป็นการส่งผ่านตัวแปรส่งผ่าน ($.011 < p < .155$) ด้วยความมั่นใจร้อยละ 95 พบว่าช่วงคะแนนไม่คาบเกี่ยวช่วง 0 แสดงว่า อิทธิพลทางอ้อมจากความหลากหลายในงานผ่านทางสุขภาวะองค์กรรวมไปยังความผูกพันเชิงอารมณ์นั้น ความหลากหลายในงานสามารถทำนายความผูกพันเชิงอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความหลากหลายในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาวะองค์กรรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 .033$; $p = .021$) และเมื่อเพิ่มตัวแปรสุขภาวะองค์กรรวมเข้ามาในฐานะตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธระหว่างความหลากหลายในงานและความผูกพันเชิงอารมณ์จะ

สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันเชิงอารมณ์ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 18.3 ($R^2 = .183$; $p < .01$)

1.2 จากภาพที่ 4 เป็นการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในตนเองและความผูกพันเชิงอารมณ์ แบบจำลองประกอบด้วย ตัวแปรต้นความมีอิสระในตนเอง (Autonomy) ตัวแปรส่งผ่านสุขภาวะองค์รวม (Flourishing) และตัวแปรตามความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective commitment)

สมการทำนายค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวม $C = c' + ab$

สามารถแทนค่าได้เป็น $C = .029 + (.842)(.183)$

$C = .184$

จากสมการ อิทธิพลการทำนายโดยรวมมีค่าเท่ากับ .184 ถ้าคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนของตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .184 คะแนน ($p = .021$) หมายความว่าความมีอิสระในตนเองสามารถทำนายความผูกพันเชิงอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพลการทำนายทางตรงมีค่าเท่ากับ .029 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านแล้ว หากคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .029 คะแนน ($p = .707$) หมายความว่าเมื่อควบคุมอิทธิพลของสุขภาวะองค์รวมแล้ว ความมีอิสระในตนเองไม่สามารถทำนายความผูกพันเชิงอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพลการทำนายทางอ้อมมีค่าเท่ากับ .154 อธิบายได้ว่าเมื่อคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .154 คะแนน โดยเป็นการส่งผ่านตัวแปรส่งผ่าน ($.075 < p < .260$) ด้วยความมั่นใจร้อยละ 95 พบว่าช่วงคะแนนไม่คาบเกี่ยวช่วง 0 แสดงว่า อิทธิพลทางอ้อมจากความมีอิสระในตนเองผ่านสุขภาวะองค์รวมไปยังความผูกพันเชิงอารมณ์ความมีอิสระในตนเองสามารถทำนายความผูกพันเชิงอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความมีอิสระในตนเองสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาวะองค์รวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 .140$; $p < .01$) และเมื่อเพิ่มตัวแปรสุขภาวะองค์รวมเข้ามาในฐานะตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในตนเองและความผูกพันเชิงอารมณ์จะสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันเชิงอารมณ์ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 17.4 ($R^2 = .174$; $p < .01$)

1.3 จากภาพที่ 5 เป็นการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนและความผูกพันเชิงอารมณ์ แบบจำลองประกอบด้วยตัวแปรต้นความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน (Work-role fit) ตัวแปรส่งผ่านสุขภาวะองค์รวม (Flourishing) และตัวแปรตามความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective commitment)

สมการทำนายค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวม $C = c' + ab$

สามารถแทนค่าได้เป็น $C = .172 + (1.590)(.156)$

$C = .420$

จากสมการ อิทธิพลการทำนายโดยรวมมีค่าเท่ากับ .420 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าถ้าคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนของตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .420 คะแนน ($p < .01$) หมายความว่าความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนสามารถทำนายความผูกพันเชิงอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพลการทำนายทางตรงมีค่าเท่ากับ .172 อธิบายได้ว่าเมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านแล้ว หากคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .172 คะแนน ($p = .125$) หมายความว่าเมื่อควบคุมอิทธิพลของสุขภาวะองค์รวมแล้ว ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนไม่สามารถทำนายความผูกพันเชิงอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพลการทำนายทางอ้อมมีค่าเท่ากับ .245 อธิบายได้ว่าเมื่อคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .245 คะแนน โดยเป็นการส่งผ่านตัวแปรส่งผ่าน ($.137 > p > .376$) พบว่าช่วงคะแนนไม่คาบเกี่ยวช่วง 0 ด้วยความมั่นใจร้อยละ 95 แสดงว่า อิทธิพลทางอ้อมจากความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนผ่านสุขภาวะองค์รวมไปยังความผูกพันเชิงอารมณ์ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนสามารถทำนายความผูกพันเชิงอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาวะองค์รวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 .295; p < .01$) และเมื่อเพิ่มตัวแปรสุขภาวะองค์รวมเข้ามาในฐานะตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน

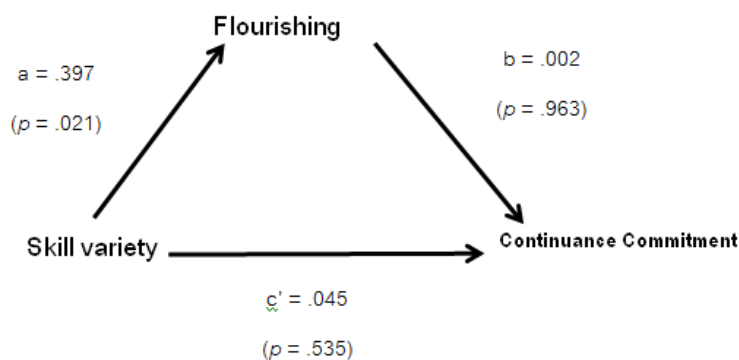
และความผูกพันเชิงอารมณ์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันเชิงอารมณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 18.6 ($R^2 = .186$; $p < .01$)

สรุปสภาวะองค์รวมเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยสมบูรณ์ (Full mediator) จากความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในตนเอง และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน ไปยังความผูกพันเชิงอารมณ์ของพนักงานโดย

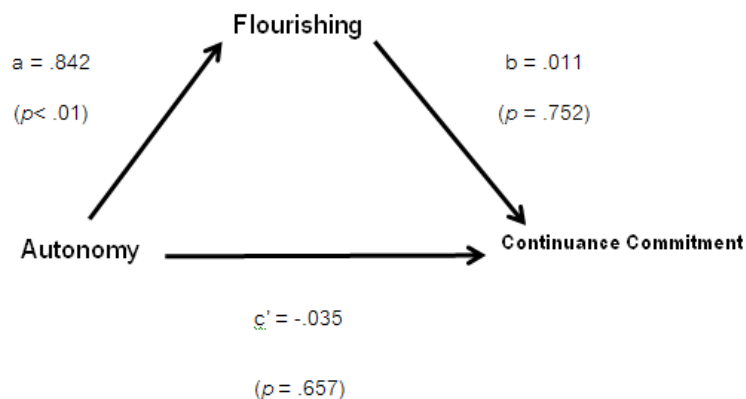
1) ความหลากหลายในงานและสภาวะองค์รวมสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 18.3 ($p < .01$)

2) ความมีอิสระในตนเองและสภาวะองค์รวมสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 17.4 ($p < .01$)

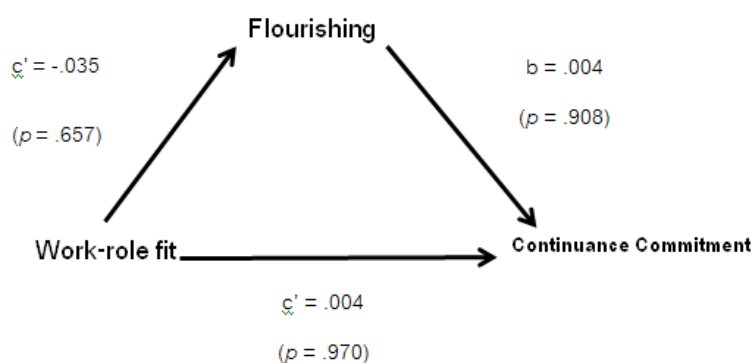
3) ความสอดคล้องของการรับรู้บทบาทในงานกับมโนทัศน์แห่งตนและสภาวะองค์รวมสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันเชิงอารมณ์ของพนักงานได้ร้อยละ 18.6 ($p < .01$)



ภาพที่ 6 การทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายในงานและความผูกพันเชิงต่อเนื่อง



ภาพที่ 7 การทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในตนเองและความผูกพันเชิงต่อเนื่อง



ภาพที่ 8 การทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนและความผูกพันเชิงต่อเนื่อง

2.1 จากภาพที่ 6 เป็นการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายในงานและความผูกพันเชิงต่อเนื่อง แบบจำลองประกอบด้วยตัวแปรต้นความหลากหลายในงาน (Skill variety) ตัวแปรส่งผ่านสุขภาวะองค์รวม (Flourishing) และตัวแปรตามความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance commitment)

สมการทำนายค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวม $C = c' + ab$

สามารถแทนค่าได้เป็น $C = .045 + (.397)(.002)$

$C = .045$

จากสมการ อิทธิพลการทำนายโดยรวมมีค่าเท่ากับ .045 ซึ่งอธิบายได้ว่า ถ้าคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนของตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .045 คะแนน ($p = .521$) หมายความว่าความหลากหลายในงานไม่สามารถทำนายความผูกพันเชิงต่อเนื่องได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จากภาพที่ 7 เป็นการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในตนเองและความผูกพันเชิงต่อเนื่อง แบบจำลองประกอบด้วยตัวแปรต้นความมีอิสระในตนเอง (Autonomy) ตัวแปรส่งผ่านสุขภาวะองค์รวม (Flourishing) และตัวแปรตามความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance commitment)

สมการทำนายค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวม $C = c' + ab$

สามารถแทนค่าได้เป็น $C = (-.035) + (.842)(.011)$

$C = .025$

จากสมการ อิทธิพลการทำนายโดยรวมมีค่าเท่ากับ .025 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าถ้าคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนของตัวแปรตามจะลดลง .025 คะแนน ($p = .725$) หมายความว่าความมีอิสระในตนเองไม่สามารถทำนายความผูกพันเชิงต่อเนื่องได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จากภาพที่ 8 เป็นการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนและความผูกพันเชิงต่อเนื่อง แบบจำลองประกอบด้วยตัวแปรต้นความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน (Work-role fit) ตัวแปรส่งผ่านสุขภาวะองค์รวม (Flourishing) และตัวแปรตามความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance commitment)

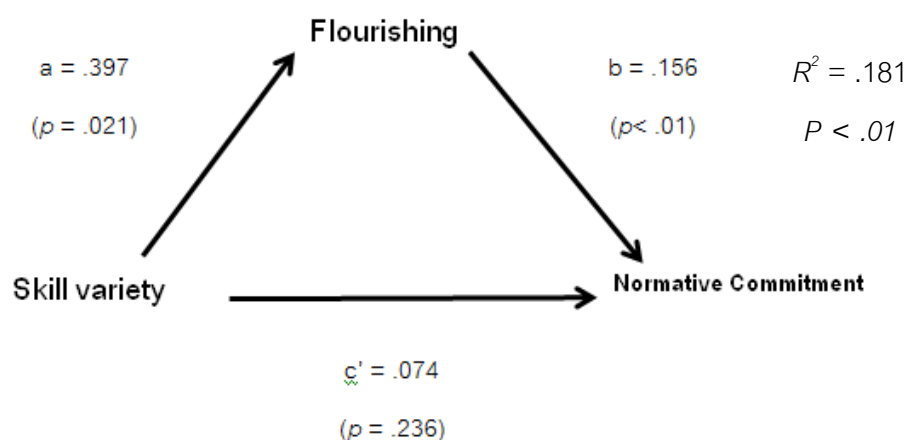
สมการทำนายค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวม $C = c' + ab$

สามารถแทนค่าได้เป็น $C = .004 + (1.590)(.004)$

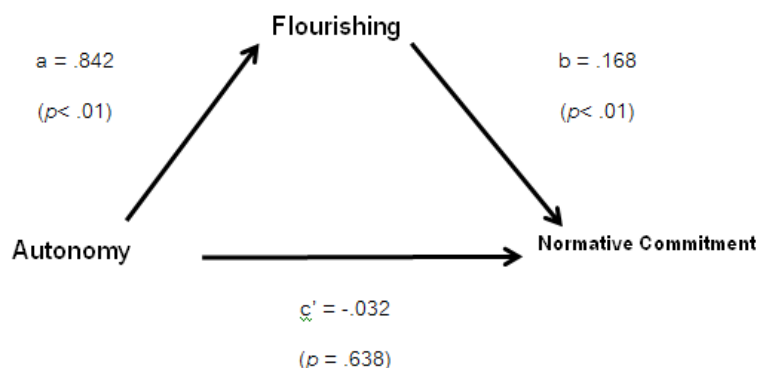
$C = .001$

จากสมการ อิทธิพลการทำนายโดยรวมมีค่าเท่ากับ .001 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าถ้าคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนของตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .001 คะแนน ($p = .905$) หมายความว่าความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนไม่สามารถทำนายความผูกพันเชิงต่อเนืองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

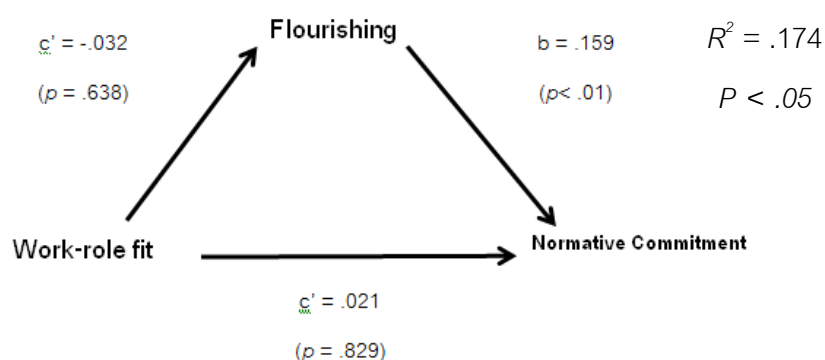
สรุป สุขภาวะองค์รวมไม่สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์จากความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในตนเอง และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน ไปยังความผูกพันเชิงต่อเนืองของพนักงาน ทั้งนี้ การทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ เนื่องจากค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวมจากตัวแปรต้นไปยังตัวแปรตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Barron & Kenny, 1986)



ภาพที่ 9 การทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายในงานและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม



ภาพที่ 10 การทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในตนเองและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม



ภาพที่ 11 การทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม

3.1 จากภาพที่ 9 เป็นการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายในงานและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม แบบจำลองประกอบด้วยตัวแปรต้น ความหลากหลายในงาน (Skill variety) ตัวแปรส่งผ่านสุขภาวะองค์รวม (Flourishing) และตัวแปรตามความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment)

สมการทำนายค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวม $C = c' + ab$

สามารถแทนค่าได้เป็น $C = .074 + (.397)(.156)$

$C = .136$

จากสมการ อิทธิพลการทำนายโดยรวมมีค่าเท่ากับ .136 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าถ้าคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนของตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .136 คะแนน ($p = .042$) หมายความว่าความหลากหลายในงานสามารถทำนายความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพลการทำนายทางตรงมีค่าเท่ากับ .074 อธิบายได้ว่าเมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านแล้ว หากคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .074 คะแนน ($p = .236$) หมายความว่าเมื่อควบคุมอิทธิพลของสุขภาวะองค์รวมแล้ว ความหลากหลายในงานไม่สามารถทำนายความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพลการทำนายทางอ้อมมีค่าเท่ากับ .062 อธิบายได้ว่าเมื่อคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .062 คะแนน โดยเป็นการส่งผ่านตัวแปรส่งผ่าน ($.008 < p < .135$) ด้วยความมั่นใจร้อยละ 95 พบว่าช่วงคะแนนไม่คาบเกี่ยวช่วง 0 แสดงว่า อิทธิพลทางอ้อมจากความหลากหลายในงานผ่านสุขภาวะองค์รวมไปยังความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม ความหลากหลายในงานสามารถทำนายความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความหลากหลายในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาวะองค์รวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = .033$; $p = .021$) และเมื่อเพิ่มตัวแปรสุขภาวะองค์รวมเข้ามาในฐานะตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายในงานและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมจะสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 18.1 ($R^2 = .181$; $p < .01$)

3.2 จากภาพที่ 10 เป็นการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในตนเองและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม แบบจำลองประกอบด้วยตัวแปรต้น ความมีอิสระในตนเอง (Autonomy) ตัวแปรส่งผ่านสุขภาวะองค์รวม (Flourishing) และตัวแปรตามความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment)

สมการทำนายค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวม $C = c' + ab$

สามารถแทนค่าได้เป็น $C = (-.032) + (.842)(.168)$

$C = .109$

จากสมการ อิทธิพลการทำนายโดยรวมมีค่าเท่ากับ .109 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนของตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .109 คะแนน ($p = .113$) หมายความว่าความมีอิสระในตนเองไม่สามารถทำนายความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์จึงไม่สามารถเกิดขึ้นได้ เนื่องจากค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวมจากตัวแปรต้นไปยังตัวแปรตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Barron & Kenny, 1986)

3.3 จากภาพที่ 11 เป็นการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมในความสัมพันธระหว่างความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม แบบจำลองประกอบด้วย ตัวแปรต้นความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน (Work-role fit) ตัวแปรส่งผ่านสุขภาวะองค์รวม (Flourishing) และตัวแปรตามความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment)

สมการทำนายค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวม $C = c' + ab$

สามารถแทนค่าได้เป็น $C = .021 + (1.590)(.159)$

$C = .273$

จากสมการ อิทธิพลการทำนายโดยรวมมีค่าเท่ากับ .273 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าถ้าคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนของตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .273 คะแนน ($p < .05$) หมายความว่าความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนสามารถทำนายความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพลการทำนายทางตรงมีค่าเท่ากับ .021 อธิบายได้ว่าเมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านแล้ว หากคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .021 คะแนน ($p = .829$) หมายความว่าเมื่อควบคุมอิทธิพลของสุขภาวะองค์รวมแล้ว ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนไม่สามารถทำนายความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพลการทำนายทางอ้อมมีค่าเท่ากับ .252 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้น .252 คะแนน โดยเป็นการส่งผ่านตัวแปรส่งผ่าน ($.134 > p > .403$) พบว่าช่วงคะแนนไม่คาบเกี่ยวช่วง 0 ด้วยความมั่นใจร้อยละ 95 แสดงว่า อิทธิพลทางอ้อมจากความสอดคล้องระหว่าง

การรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนผ่านสุขภาวะองค์รวมไปยังความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนสามารถทำนายความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาวะองค์รวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = .295$; $p < .01$) และเมื่อเพิ่มตัวแปรสุขภาวะองค์รวมเข้ามาในฐานะตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 17.4 ($R^2 = .174$; $p < .05$)

สรุปสุขภาวะองค์รวมสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านจากความหลากหลายในงานและความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานกับมโนทัศน์แห่งตนไปยังความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม แต่ไม่สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์จากควมมีอิสระในตนเองไปยังความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมได้ โดย

- 1) ความหลากหลายในงานและสุขภาวะองค์รวมสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมได้ร้อยละ 18.1 ($p < .01$)
- 2) ความสัมพันธ์ที่สุขภาวะองค์รวมเป็นตัวแปรส่งผ่านจากควมมีอิสระในตนเองไปยังความผูกพันเชิงบรรทัดฐานสังคม พบว่าค่าอิทธิพลการทำนายเท่ากับ .109 ($p = .113$) ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- 3) ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานกับมโนทัศน์แห่งตนและสุขภาวะองค์รวมสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานได้ถึงร้อยละ 17.4 ($p < .01$) ซึ่งถือว่าสุขภาวะองค์รวมเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยสมบูรณ์

ตารางที่ 6

สรุปสมมติฐานและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H ₁ : ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในตนเอง และความสอดคล้อง ระหว่างการเรียนรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมนทัศน์แห่งตน สามารถทำนายสุขภาวะองค์รวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	สนับสนุนสมมติฐาน บางส่วน
H ₂ : สุขภาวะองค์รวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ	สนับสนุนสมมติฐาน

บทที่ 4

การอภิปรายผล

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ กลุ่มนิสิตผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน คือ ตัวแปรสุขภาวะองค์กรวม โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการทดสอบบทบาทของสุขภาวะองค์กรวมในฐานะตัวแปรส่งผ่าน ในความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะงาน (2 ลักษณะ คือ ความหลากหลายในงาน และ ความมีอิสระในตน) ความสอดคล้องของการรับรู้บทบาทของตนและงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร (3 ด้าน คือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ เชิงต่อเนื้อและเชิงบรรทัดฐานทางสังคม)

ผลการวิจัย สามารถอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 “ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในตนเอง และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตน สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”

จากการวิเคราะห์สถิติด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple regressions) ของความสัมพันธ์จากความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในตนเองและความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตนไปยังตัวแปรสุขภาวะองค์กรวมพบว่าไม่สนับสนุนต่อสมมติฐานที่ 1 โดยมีเพียงตัวแปรความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตนเท่านั้นที่สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงกล่าวได้ว่าความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตน สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรวมได้ดีกว่าคุณลักษณะงานทั้งสองลักษณะ กล่าวคือ การที่บุคคลมีความสอดคล้องระหว่างภาพการรับรู้ตนเองกับบทบาทในงานที่ทำมีผลให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสวงหาบทบาทในการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน และสามารถแสดงค่านิยมที่ตนเองยึดถืออย่างเปิดเผย จึงนำไปสู่การเพิ่มอารมณ์ทางบวก ความสนใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความสามารถในการแสดงออกซึ่งความสามารถของตนในบริบทสังคม การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต การยอมรับในตนเองและสังคม สุขภาวะโดยรวมของบุคคลจึงเพิ่มสูงขึ้น

ทั้งนี้ ผลการค้นพบดังกล่าวมีความแตกต่างจากการศึกษาวิจัยก่อนหน้านี้ ที่มีการค้นพบว่าความหลากหลายในงาน และความมีอิสระในตนเองต่างก็สามารถทำนายสุขภาวะองค์รวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Lin, 2015) ทั้งนี้ อาจสามารถอธิบายได้ว่า การที่ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน สามารถทำนายสุขภาวะองค์รวมได้ดีกว่า ความหลากหลายในงาน และความมีอิสระในตนเองนั้น อาจเกิดจากการที่ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน มีผลทำให้บุคคลมีความเป็นตัวเอง แสดงออกถึงความคิด ความเชื่อของตนในบริบทการทำงานได้อย่างเต็มที่ บุคคลจึงเกิดสุขภาวะที่ดีผ่านกระบวนการ 2 อย่างด้วยกัน กล่าวคือ การที่บุคคลรู้สึกมีความสุขจากอิสระในการแสดงค่านิยมและความเป็นตัวเอง และการที่บุคคลมีความสุขจากการที่ได้ปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเต็มที่ ในขณะที่ความหลากหลายในงานและความมีอิสระในตนเองนั้น มีผลเพียงลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในงาน และเพิ่มความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งให้ผลแก่บุคคลในลักษณะที่เป็นปัจเจกมากกว่า มนุษย์ล้วนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา ดังนั้นการทำให้เกิดผลทางบวกทั้งทางด้านปัจเจกบุคคล และด้านที่เกี่ยวข้องกับสังคมรอบข้างของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน จึงอาจทำให้ตัวแปรมีความสามารถในการทำนายสุขภาวะองค์รวมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

สมมติฐานที่ 2 “สุขภาวะองค์รวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”

ผลวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่คาดหวังไว้ โดยสุขภาวะองค์รวมหมายถึงการที่บุคคลมีสุขภาวะโดยรวมในระดับที่สูง กล่าวคือบุคคลมีสุขภาพจิตและสุขภาวะส่วนบุคคลที่ดีทั้งในด้านสภาวะทางอารมณ์ จิตใจ และสังคม ส่วนความผูกพันในองค์กรนั้น แสดงถึงการที่พนักงานมีพันธะระหว่างตนเองและองค์กร จากงานวิจัยของ Diedericks และ Rothmann (2014) พบว่าสุขภาวะองค์รวมส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าความพึงพอใจในงานมีผลให้ระดับสุขภาวะโดยรวมของบุคคลสูงขึ้น และเกิดการพัฒนาเป็นพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูง และความผูกพันที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป

จากการอภิปรายดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย เช่น บริบททางสังคม-วัฒนธรรม เป้าหมาย-ค่านิยมขององค์กร คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นต้น

การศึกษาวิจัยนี้ กลุ่มนิสิตผู้วิจัยสนใจศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ คุณลักษณะของงานทั้งสอง ลักษณะ (ความหลากหลายในงาน, ความมีอิสระในตนเอง) และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งสาม รูปแบบ (ความผูกพันเชิงอารมณ์, ความผูกพันเชิงต่อเนื้อ, ความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม) โดยมีสุขภาพภาวะองค์รวมมีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อดูว่า การออกแบบงานให้มีความหลากหลาย ทำทนาย พนักงานสามารถตัดสินใจในการดำเนินงานได้ และการที่พนักงานมีภาพที่ตรงกันระหว่างการรับรู้ตนเองและบทบาทในงานจะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพทางอารมณ์ที่ดี ยอมรับในตนเองและสังคม สามารถพัฒนาความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ดำเนินชีวิตอย่างมีจุดหมาย และนำไปสู่การพัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบต่างๆ ได้อย่างเป็นไปตามสมมติฐานหรือไม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์ทางสถิตินั้นได้ให้ผลที่หลากหลาย มีทั้งที่เป็นไปตามสมมติฐานและไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยสุขภาพภาวะองค์รวมสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์จากลักษณะงานทั้งสอง (ความหลากหลายในงาน, ความมีอิสระในตนเอง) และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานไปยังความผูกพันโดยรวมได้ แต่เมื่อแยกความผูกพันในการศึกษาเป็นรายด้านนั้นให้ผลการศึกษาที่แตกต่างกันไป นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้งสาม (ความหลากหลายในงาน, ความมีอิสระในตนเอง, ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน) กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านนั้น พบว่า ตัวแปรต้นทั้งสามมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันเชิงอารมณ์สูงสุด ความสัมพันธ์ทางบวกรองลงมาเป็นความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม และความสัมพันธ์ต่ำที่สุด (เข้าใกล้ศูนย์ และความสัมพันธ์ทางลบ) กับความผูกพันเชิงต่อเนื้อของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาก่อนหน้าของ Meyer และคณะ (2002) ที่ได้พบว่า ความผูกพันเชิงอารมณ์มักมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุดกับตัวแปรทางบวกต่อผลลัพธ์องค์กร รองลงมาคือความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม และต่ำที่สุดคือความผูกพันเชิงต่อเนื้อ ที่มักให้ค่าความสัมพันธ์ทางลบหรือไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรทางบวกต่อผลลัพธ์องค์กร

การศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติม

การศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติมโดยการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำ (Bootstrap) 1000 รอบ เพื่อทดสอบบทบาทของสุขภาพภาวะองค์รวมในฐานะตัวแปรส่งผ่าน ใน

ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะงาน (2 ลักษณะ คือ ความหลากหลายในงาน และความมีอิสระในตน) ความสอดคล้องของการรับรู้บทบาทของตนและงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร (3 ด้าน คือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ เชิงต่อเนื้อและเชิงบรรทัดฐานทางสังคม) เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เจาะลึกในแต่ละด้านของ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ของพนักงาน พบว่า สุขภาวะองค์รวมสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านใน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานทั้งสองลักษณะ และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของ บทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน กับความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อองค์กร

จากผลการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าตัวแปรคุณลักษณะงานทั้งสองคุณลักษณะ (ความหลากหลาย ในงาน และความมีอิสระในตน) สามารถส่งอิทธิพลผ่านสุขภาวะองค์รวมไปยังความผูกพันเชิงอารมณ์ของ พนักงานได้โดยสมบูรณ์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ การทำงานถูกออกแบบให้มีความหลากหลาย และมีการ จัดสรรให้พนักงานสามารถมีบทบาทในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้นั้น มีส่วนช่วยลดความเป็ หน่ายในการทำงาน เพิ่มระดับความพึงใจต่องานที่ทำ เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มความสามารถใน การควบคุมสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Pisanti, 2011) ผลทางบวกที่เกิดขึ้นจากงานที่มีความหลากหลายและให้ อำนาจในการตัดสินใจเหล่านี้ล้วนมีความสอดคล้องกับการสร้างเสริมสุขภาวะของบุคคลผ่านการทำให้บุคคล เกิดอารมณ์ทางบวก เพิ่มความสนใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีจุดหมาย และ เพิ่มความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาวะโดยรวมที่สูงขึ้นจากการมี สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี จึงมีส่วนช่วยให้พนักงานพัฒนาความรู้สึกทางบวกต่อการเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร รับรู้อำนาจองค์กรเป็นแหล่งของประสบการณ์ที่ดี และมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามแนวทางอันสอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร (Diederick & Rothmann, 2014) จึงกล่าวได้ว่า ความหลากหลายในงานและความมี อิสระในตนมีส่วนช่วยเพิ่มสุขภาวะโดยรวมของพนักงานให้สูงขึ้น อันนำไปสู่การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ในรูปของความเต็มใจที่จะร่วมงานและสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังพบว่าสุขภาวะองค์รวมก็สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยสมบูรณ์ใน ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของการรับรู้บทบาทในงานกับมโนทัศน์แห่งตนและความผูกพันเชิง อารมณ์ด้วยเช่นกัน ผลการศึกษาดังกล่าวจึงสามารถอธิบายได้ว่า การที่บุคคลมีมุมมองต่อตนเองและบทบาท ในงานที่สอดคล้องกัน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่มีความหมายทางจิตใจต่อการที่ตนสามารถแสดงออกถึง

ความเชื่อและค่านิยมที่ตนยึดถือได้อย่างเปิดเผย แสดงตัวตนที่แท้จริงในการทำงาน และอุทิศแรงกายแรงใจ เพื่อให้งานสำเร็จ (Brief & Nord, 1990; Kahn, 1990; Shamir, 1991; May et al., 2004; Oliver & Rothmann, 2007; Dick & Duffy, 2008; Zyl et al., 2010) ซึ่งมีผลให้พนักงานเกิดอารมณ์ทางบวก มีชีวิตชีวา เกิดความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน ดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย แสดงศักยภาพในสังคมได้อย่างเต็มที่ ยอมรับในสังคมรอบข้าง และพัฒนาความงอกงามส่วนบุคคลขึ้นมา อันมีผลต่อสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตในระดับที่สูงขึ้น สุขภาวะโดยรวมที่ดีดังกล่าวจึงสนับสนุนให้บุคคลพัฒนาความรู้สึกผูกพัน ภูมิใจในการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะช่วยเหลือ สนับสนุนองค์กรอย่างเต็มที่

นอกจากนี้ ยังพบว่า ผลการศึกษาที่สุขภาวะองค์กรรวมสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะในงานทั้งสองด้าน (ความหลากหลายในงาน, ความมีอิสระในตนเอง) ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน ไปยังความผูกพันเชิงอารมณ์ของพนักงานนั้น มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rhoades และคณะ (2001) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานทางบวกในด้านระบบการให้รางวัลขององค์กร ความยุติธรรมในการแบ่งสรรทรัพยากร และการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดการรับรู้ว่าองค์กรพร้อมที่จะให้สนับสนุนตน และนำไปสู่การพัฒนาความรู้สึกที่ดีต่อการเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า การที่องค์กรมีการออกแบบงานให้มีความท้าทาย เอื้ออำนวยต่อการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่แตกต่างกันมาใช้ในการดำเนินงานแก้ไขปัญหา มีการให้อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแก่พนักงานอย่างเหมาะสม จะทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ว่าองค์กรมีความใส่ใจต่อสุขภาวะในการทำงานและความทุ่มเทพยายามของตน มีผลให้พนักงานเกิดอารมณ์ทางบวก มีความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน แสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจุดหมาย พัฒนาความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรจากการที่ตนได้มีอิสระ สามารถตัดสินใจเลือกวิธีทำงานได้เอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบของสุขภาวะองค์กรรวม อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ตนเองกับบทบาทงานนำไปสู่การพัฒนาความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น

ด้านความผูกพันเชิงต่อเนืองของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า ความสัมพันธ์จากความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในตนและความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานกับมโนทัศน์แห่งตนไปยังความผูกพันเชิงต่อเนืองไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ถึงบทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ได้ อันเนื่องมาจากผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามข้อสันนิษฐานเบื้องต้นในการศึกษาวิจัย (Barron & Kenny, 1986) ผลการศึกษาดังกล่าวจึงสามารถอภิปรายได้ว่า ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในตนเอง และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน ต่างมีความเป็นธรรมชาติในทางบวกต่อผลลัพธ์องค์กร (Organizational outcome) ในขณะที่ตัวแปรความผูกพันเชิงต่อเนืองของพนักงานเป็นตัวแปรที่มีธรรมชาติในทางลบต่อผลลัพธ์องค์กร (Organizational outcome) (Suliman & Iles, 2000) กล่าวคือ ความผูกพันเชิงต่อเนืองเป็นความผูกพันโดยยึดผลกำไร พัฒนาจากการพิจารณาประโยชน์จากการอยู่และการออกจากองค์กร ไม่ได้เกิดจากความรู้สึกเสียสละหรือทุ่มเทเพื่อองค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพขององค์กรได้ในบริบทการทำงานความผูกพันในรูปแบบนี้จึงไม่เป็นที่ถูกสนับสนุนให้พัฒนาขึ้นในหมู่บุคลากรขององค์กร การศึกษาของ Suliman และ Iles ยังพบอีกว่า ภายหลังที่พนักงานได้รับการเข้าฝึกอบรมในโปรแกรมการพัฒนาทางจิต ระดับความผูกพันในรูปแบบเชิงอารมณ์และเชิงบรรทัดฐานทางสังคมในหมู่พนักงานมีระดับเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ความผูกพันเชิงต่อเนืองของพนักงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาดังกล่าวจึงชี้ให้เห็นว่าการมีสุขภาพที่ดีของพนักงานไม่ได้สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาความผูกพันแบบยึดผลตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น การที่งานมีความท้าทายต่อการใช้ทักษะที่หลากหลาย มีอิสระในการตัดสินใจดำเนินงาน บุคคลมีการรับรู้ที่สอดคล้องระหว่างบทบาทในงานและการรับรู้ตนเอง จะนำไปสู่การพัฒนาสุขภาพทางอารมณ์ สุขภาพทางสังคม และสุขภาพทางจิตของบุคคล บุคคลจึงมีอารมณ์ทางบวกมากขึ้น ใฝ่ใจจิตใจตนเองและบุคคลรอบข้างมากขึ้น คำนึงถึงผลกำไรเชิงตอบแทนน้อยลง ความผูกพันเชิงผลประโยชน์ต่อองค์กรจึงไม่ถูกสนับสนุนให้เกิดขึ้น

ด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงาน ผลการศึกษพบว่าสุขภาพขององค์กรรวมสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านจากความหลากหลายในงานและความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานกับมโนทัศน์แห่งตนไปยังความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม แต่ไม่สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์จากความมีอิสระในตนเองไปยังความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมได้

ผลการศึกษาข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า อิทธิพลที่ส่งผ่านสุขภาวะองค์รวมจากความหลากหลายในงานและความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ตนกับบทบาทในงาน ไปยังความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมนั้น มีกระบวนการเกิดคล้ายกับกระบวนการส่งผ่านจากคุณลักษณะงานทั้งสองแบบ และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนไปยังความผูกพันเชิงอารมณ์ของพนักงาน (Meyer et al., 1989) กล่าวคือ งานที่มีความหลากหลายในการใช้ทักษะปฏิบัติงาน และพนักงานมีการรับรู้ตนเองและบทบาทในงานที่ตรงกันนั้น มีส่วนช่วยลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน เพิ่มระดับความพึงใจและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความหมายสำหรับตน แสดงออกถึงความเชื่อและค่านิยมที่ตนยึดถือได้อย่างเปิดเผย มีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน และทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ ผลทางบวกเหล่านี้จึงทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาทางอารมณ์ เพิ่มความสนใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีจุดหมาย และเพิ่มความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย แสดงศักยภาพในสังคมได้อย่างเต็มที่ ยอมรับในสังคมรอบข้าง และพัฒนาความงอกงามส่วนบุคคลขึ้นมา สุขภาวะโดยรวมที่สูงขึ้นนี้จึงเป็นสิ่งที่พนักงานรับรู้ว่าได้รับมาจากองค์กร พัฒนาเป็นความรู้สึกต้องการที่จะตอบแทนสิ่งดีให้กับองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่มีทั้งสังคมการทำงานและความรู้สึกของบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งความผูกพันรูปแบบนี้ เรียกว่า “ความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม”

ส่วนในความสัมพันธ์ที่สุขภาวะองค์รวมเป็นตัวแปรส่งผ่านจากความมีอิสระในตนเองไปยังความผูกพันเชิงบรรทัดฐานสังคม เมื่ออ้างอิงตามแนวคิดของ Barron และ Kenny (1986) ที่ได้มีการกล่าวไว้ว่า การวิเคราะห์อิทธิพลที่ถูกส่งผ่าน (Mediation) จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อค่าอิทธิพลการทำนายจากตัวแปรต้นไปยังตัวแปรตามมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significance) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ความไม่มีนัยสำคัญทางสถิติของค่าอิทธิพลการทำนายโดยรวมจากความมีอิสระในตนเองไปยังความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม ทำให้การวิเคราะห์ความเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์นี้ไม่สามารถถูกวิเคราะห์ต่อไปได้ เนื่องจากผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามข้อสันนิษฐานเบื้องต้นในการศึกษาวิจัย

จากการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมเป็นความรู้สึกที่พนักงานพัฒนาขึ้นโดยได้รับอิทธิพลจากความรู้สึกส่วนบุคคลและค่านิยมของกลุ่มทำงานหรือองค์กร ดังนั้น ปัจจัยที่จะเกื้อหนุนให้พนักงานพัฒนาความผูกพันรูปแบบนี้จึงมีความแตกต่างกันไปตามกับคุณลักษณะส่วน

บุคคล วัฒนธรรม และบรรยากาศการทำงานในองค์กร (Suliman & Iles, 2000) จึงอาจเป็นไปได้ว่า แต่ละองค์กรมีบรรทัดฐานแตกต่างกัน จึงมีสิ่งหนึ่งยวนำให้เกิดความรู้สึกต้องการตอบสนองต่อองค์กรที่แตกต่างกัน การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน จึงอาจก่อให้เกิดผลทางบวก ทางลบ หรือไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความรู้สึกต้องการให้คืนแก่องค์กร หลากหลายกันไปโดยขึ้นอยู่กับสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การมีอิสระในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันเชิงบรรทัดฐานสังคม แต่ความสัมพันธ์นี้ไม่มากเพียงพอต่อการเกิดนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ การศึกษาของ Bergman (2008) ยังพบอีกว่าความผูกพันเชิงอารมณ์ ซึ่งเกิดจากการได้รับประสบการณ์ทางบวกจากการทำงาน พนักงานจึงพัฒนาความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีผลหนึ่งยวนำให้พนักงานพัฒนาความผูกพันเชิงบรรทัดฐานสังคม เห็นความสำคัญของสิ่งดีที่ตนได้รับจากองค์กร และต้องการตอบสนองต่อสิ่งที่ตนได้รับมา การศึกษาครั้งนี้ จึงมีความเป็นไปได้ว่า การให้พนักงานมีอำนาจต่อการตัดสินใจในงานช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพัน รู้สึกดีต่อการได้เป็นสมาชิกองค์กร แต่ความรู้สึกดังกล่าวไม่มากพอที่จะหนึ่งยวนำให้เกิดความรู้สึกต้องการตอบสนองต่อองค์กรได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวมทั้งที่เป็นอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม ในความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน (ความหลากหลายในงาน, ความมีอิสระในตนเอง) และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตนและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 164 คนทั้งเพศชายและหญิงอายุระหว่าง 21-70 ปี โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในตนเอง และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตน สามารถทำนายสุขภาวะองค์รวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 สุขภาวะองค์รวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

- 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานในองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่ง และสถานภาพในงาน
- 2) มาตรการวัดเชิงสำรวจวิจัยงานซึ่งพัฒนาโดย Hackman และ Oldham (1974) มีทั้งหมด 5 มิติ ซึ่งกลุ่มนิสิตผู้วิจัยเลือกมา 2 มิติคือ 1) ความหลากหลายในงาน (Skill variety) ประกอบด้วย 5 ข้อกระทง มีความเที่ยงเท่ากับ .84 2) ความมีอิสระในตนเอง (Autonomy) ประกอบด้วย 4 ข้อกระทง มีความเที่ยงเท่ากับ .87

- 3) มาตรฐานวัดความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมินิทัศน์แห่งตน พัฒนาขึ้นโดย May และคณะ (2004) เป็นมาตรฐานวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ข้อกระทง มีความเที่ยงเท่ากับ .89
- 4) มาตรฐานวัดความต่อเนื่องของสุขภาวะทางจิต พัฒนาขึ้นโดย Keyes (2002) เป็นมาตรฐานแบบลิเคิร์ต 6 ระดับ ประกอบด้วย 14 ข้อกระทง มีความเที่ยงเท่ากับ .92
- 5) มาตรฐานวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรพัฒนาพัฒนาฉบับภาษาไทยโดย พรเพ็ญ นุ่มเนียม (2554) ภายใต้การแนะนำของรองศาสตราจารย์ ดร. ชีระพร อุวรรณโณ มีจำนวน 24 ข้อกระทง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมี 8 ข้อ เป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับองค์ประกอบด้านความผูกพันเชิงอารมณ์มีความเที่ยงเท่ากับ .90 องค์ประกอบด้านความผูกพันเชิงต่อเนื้อมีความเที่ยงเท่ากับ .88 และองค์ประกอบด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมมีความเที่ยงเท่ากับ .82

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้คือ กลุ่มนิสิตผู้วิจัยติดต่อในชั้นต้นกับองค์กรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถามโดยแจ้งรายละเอียดและวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย เมื่อองค์กรตอบรับจึงจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังหน่วยงานจากนั้นจึงทำการกระจายแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ไปมอบให้แก่ผู้ประสานงานขององค์กรและรวบรวมกลับคืนหลังจากพนักงานได้ทำการตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วกลุ่มนิสิตให้พนักงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง เมื่อได้รับข้อมูลแล้วจึงทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วนตามที่ต้องการไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ซึ่งได้ข้อมูลจำนวน 164 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มนิสิตผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาเพื่อดูลักษณะการกระจายของข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยโดยมีการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple regressions) และการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยสรุปตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

1. ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนเป็นเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้นที่สามารถทำนายสุขภาวะองค์รวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความหลากหลายในงานและควมมีอิสระในตนเองนั้นไม่สามารถทำนายสุขภาวะองค์รวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. สุขภาวะองค์รวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติม

1. สุขภาวะองค์รวมเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์จากความหลากหลายในงาน ควมมีอิสระในตนเอง และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน ไปยังความผูกพันเชิงอารมณ์ของพนักงาน
2. สุขภาวะองค์รวมไม่สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์จากความหลากหลายในงาน ควมมีอิสระในตนเอง และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน ไปยังความผูกพันเชิงต่อเนืองของพนักงาน
3. สุขภาวะองค์รวมสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์จากความหลากหลายในงาน และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน ไปยังความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงาน แต่สุขภาวะองค์รวมไม่สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างควมมีอิสระในตนเองและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานได้

การนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ในขั้นการสรรหาคณากร เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีแนวโน้มที่จะพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง ทีมผู้สรรหาอาจสามารถทำได้โดย การคัดเลือกพนักงานที่มีความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ตนเองและบทบาทในงานสูง ผ่านการใช้คำถามสร้างสรรค ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้มีโอกาสอธิบายถึงคุณค่าและความหมายที่จะได้รับ จากบทบาทการทำงานที่ตนสมัคร เพื่อพิจารณาหาผู้สมัครที่มองเห็นคุณค่าของงานอย่างแท้จริง มองว่ากระบวนการทำงานเป็นสิ่งเติมเต็มชีวิตมากกว่าผลตอบแทน มองเห็นความเป็นไปได้ในการที่จะให้รางวัลตนเอง และตอบแทนสังคมรอบข้างผ่านบทบาทการทำงานของตน ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวของ

ผู้สมัคร จะแสดงให้เห็นได้ถึงความสอดคล้องในระดับสูงระหว่างภาพการรับรู้ตนเองและบทบาทการทำงาน เพราะผู้ที่เห็นคุณค่าในงานจะนำมาซึ่งการรับรู้ว่างานมีความหมาย นำมาซึ่งความเข้าใจในตนเองว่าทำงานนี้ไปเพื่อสิ่งใด ตลอดจนบทบาทในงานนั้นเป็นอย่างไร ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนจึงสูงตาม แนวโน้มที่จะพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรจึงสูงขึ้นไปด้วย (Wrzesniewski et. al., 2009)

2. องค์กรอาจมีการส่งเสริมให้พนักงานเดิมเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นผ่านการเสริมสร้างในพนักงานมีความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน ในระดับที่สูงขึ้นด้วยการจัดกิจกรรมให้กับพนักงาน หรือการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาความสอดคล้องระหว่างมโนทัศน์แห่งตนและการรับรู้บทบาทในงาน กล่าวคือ

1.) องค์กรอาจมีการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ให้พนักงานได้มาปฏิบัติสัมพันธ์กัน เพื่อร่วมกันค้นหาว่าคุณค่าที่แท้จริงของตนเองคืออะไร บทบาทในการทำงานตนเองเป็นอย่างไร การทำงานดังกล่าวนำมาซึ่งการรับรู้คุณค่าในตนเองอย่างไร เพื่อให้เห็นถึงสภาพการรับรู้ของพนักงานว่าสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ หากพบความไม่สอดคล้องก็จะได้ช่วยกับแก้ไข ออกความเห็นว่าคุณควรมีการปรับบทบาทในงานหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกได้ตระหนักรู้ในตน และเพิ่มความสอดคล้องได้อย่างเต็มที่

2.) องค์กรควรส่งเสริมให้บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนงาน (Jobre-crafting) เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการเฉพาะด้านของบุคคล เพราะบุคคลล้วนมีความต้องการที่จะแสดงออกถึงความเป็นตัวเอง ตลอดจนการปรับหน้าที่หรือบทบาทในงานให้มีความสอดคล้องกับตนเองอยู่ตลอดเวลา (Wrzesniewski et. al., 2003) นอกจากนี้ในบริบทขององค์กรขนาดใหญ่อาจทำให้การปรับเปลี่ยนงานเป็นไปได้ยากอาจมีการใช้การหมุนเวียนงาน (Job-rotation) อย่างเป็นระบบเพื่อให้พนักงานได้เพิ่มโอกาสให้พนักงานได้ทดลองทำงานในส่วนอื่น หรือค้นพบสิ่งที่เหมาะสมกับความต้องการของตน เป็นต้น

ดังนั้นการส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนงานในองค์กรจึงเป็นอีกกลยุทธ์ที่ดี ที่จะช่วยให้พนักงานมีโอกาสค้นพบสิ่งที่สอดคล้องกับความเป็นตัวเอง ส่งเสริมการเกิดความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความหลากหลายในงาน และความมีอิสระในตนเอง

ไปพร้อมๆกันด้วย อันจะมีผลนำมาซึ่งสุขภาวะองค์รวมในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อไป

ข้อจำกัดและเสนอแนะ

1. การศึกษาครั้งนี้สนใจศึกษาความเป็นตัวแปรส่งผ่านของสุขภาวะองค์รวม จากผลการศึกษาพบว่า สุขภาวะองค์รวมสามารถทำนายความผูกพันในองค์กรได้ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความเกี่ยวข้องกับอีกหลายปัจจัย เช่น ลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และอิทธิพลจากสังคม-วัฒนธรรม การศึกษาวิจัยในอนาคตอาจมีการศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านมากขึ้น เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สังคมสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีการอ้างอิงแนวคิดและทฤษฎีจากทางตะวันตกในการศึกษา บางองค์ประกอบย่อยจึงอาจมีประเด็นเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง การศึกษาวิจัยในอนาคตจึงควรคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมมากขึ้น โดยอาจมีการให้ความสำคัญกับแนวคิดตะวันออก หรือระมัดระวังในการนำเครื่องมือทางตะวันตกมาใช้ เป็นต้น

3. การศึกษาครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจให้ผลที่แตกต่างออกไปในกลุ่มประชากรอื่นเช่น กลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานราชการ หรือกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ต่างจังหวัด การศึกษาวิจัยในอนาคตจึงอาจมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ขึ้นหรือแบ่งกลุ่มตัวอย่างเพื่อพิจารณา เช่น กลุ่มข้าราชการ-รัฐวิสาหกิจ-เอกชน กลุ่มในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล-กลุ่มในพื้นที่ต่างจังหวัด เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- Allen, N. J. & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*; 27, 645-663
- De Jonge, J. E., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's vitamin model in health care workers using structural equation modeling. *Journal of Organizational Behavior*, 19(4), 387-407.
- Diedericks, E. & Rothmann, S. (2014). Flourishing of information technology professionals: Effects on individual and organizational outcomes. *South African Journal of Business Management*, 45(1), 27-41.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-won., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.
- Greguras, J. G. (2009). Different fits satisfy different need: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465-477.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1974). The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of job and the evaluation of job redesign projects. *Department of Health Education & Welfare National Institute of Education*.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *organizational behavior and human performance*, 250-279.
- Kahn, A. W. (1990). Psychological conditioning of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

- Hone, L. C., Jarden, A., Schofield, G., & Duncan, S. (2014). Measuring flourishing: The impact of operational definitions on the prevalence of high levels of wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 4(1), 62–90.
- Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837–861.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207-222.
- Koen, M. P., Eeden, C. Van, Wissing, M. P., & Koen, V. (2013). Well-being research in South Africa, 4, 389-413. <http://doi.org/10.1007/978-94-007-6368-5>
- Lin, P. K., Li, S. Y., Ngoc Pham, B. T. and Lin, P. C. (2015). Impacts of leadership styles, job satisfaction, and job characteristics on public servants' organizational commitment. *Service Systems and Service Management (ICSSSM)*, doi: 10.1109/ICSSSM.2015.7170256
- Linda, Rhoades and U. Delaware. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Iles and Suliman. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: A new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (5), 407-422.
- May, D. R. & Gilson, R. L. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37.
- McMahon, M. (2014). Psycho-social career meta-capacities. *Psycho-Social Career Meta-Capacities. Dynamics of Contemporary Career Development*, 75–86. <http://doi.org/10.1007/978-3-319-00645-1>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.

- O'Connor, P. B & Vallerand, J. R. (1994). Motivation, self-determination, and person-environment fit as predictors of psychological adjustment among nursing home residents. *American Psychological Association*, 9(2), 189-194.
- Pee, L. G. & Lee, J. (2015). Intrinsically motivating employees' online knowledge sharing: Understanding the effects of job design. *International Journal of Information Management*, 35(2015), 679-690.
- Pisanti, R., van der Doef, M., Maes, S., Lazzari, D., & Bertini, M. (2011). Job characteristics, organizational conditions, and distress/well-being among Italian and Dutch nurses: A cross-national comparison. *International Journal of Nursing Studies*, 48(7), 829–837.
<http://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.12.006>
- Rothmann, S. (2014). Flourishing in work and careers. Springer international publishing Switzerland. Doi 10.1007/978-3-319-00645-1_11
- Van Zyl, E. L, Deacon, E. & Rothmann, S. (2010). Towards happiness: experiences of work-role fit, meaningfulness and work engagement of industrial/organizational psychologists in south Africa. *SA journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-10.
- Yücel, I. (2012). Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover Intention: An empirical study. *International Journal of Business and Management*, 7(20).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดเชิง
สำรวจวินิจฉัยงาน

ตารางที่ ก 1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดเชิงสำรวจ
วินิจฉัยงานในขั้นทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้านความหลากหลายในงาน (N=40)

ข้อที่	ทิศทาง	ข้อกระทง	CITC (5 ข้อ)	ค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา หากลบข้อ กระทงนี้	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ CITC	ข้อที่ คัดเลือก (5 ข้อ)
1	+	งานของคุณมีความหลากหลายที่ต้องการให้ คุณทำหลายสิ่งที่แตกต่างกันโดยใช้ทักษะ และความสามารถที่หลากหลายของคุณ	.71	.79	✓	✓
2	+	งานที่คุณทำต้องใช้ทักษะขั้นสูง หรือซับซ้อน	.82	.76	✓	✓
3	-18	.94	✓	✓
4	+82	.76	✓	✓
5	+84	.75	✓	✓
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้านความหลากหลายในงาน						.84

หมายเหตุ: $\alpha < .05$

ตารางที่ ก 2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตราวัดเชิงสำรวจ
วินิจฉัยงานในขั้นทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ องค์ประกอบด้านความมีอิสระในตนเอง (N=40)

ข้อที่	ทิศทาง	ข้อกระทง	CITC (5 ข้อ)	ค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา หากลบข้อ กระทงนี้	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ CITC	ข้อที่ คัดเลือก (5 ข้อ)
1	+	งานของคุณเปิดกว้างให้คุณมีอิสระและ ตัดสินใจด้วยตนเอง	.72	.55	✓	✓
2	-	งานของคุณไม่เปิดโอกาสให้คุณได้เริ่มต้น หรือตัดสินใจในการดำเนินงานใดๆ	-.08	.87	-	-
3	+61	.60	✓	✓
4	+54	.61	✓	✓
5	+75	.53	✓	✓
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้านความมีอิสระในตนเอง						.87

หมายเหตุ: $\alpha < .05$

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดความสอดคล้อง
ระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน

ตารางที่ ข

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดความ
สอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนในชั้นทดสอบคุณภาพ
ของเครื่องมือ (N=40)

ข้อที่	ทิศทาง	ข้อกระทง	CITC (5 ข้อ)	ค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา หากลบข้อ กระทงนี้	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ CITC	ข้อที่ คัดเลือก (5 ข้อ)
1	+	งานของคุณสอดคล้องกับสิ่งที่คุณต้องการจะเป็น	.86	.84	✓	✓
2	+	งานมีส่วนช่วยให้คุณเกิดความพึงพอใจในตัวเอง	.73	.88	✓	✓
3	+58	.90	✓	✓
4	+85	.84	✓	✓
5	+71	.88	✓	✓
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน						.89

หมายเหตุ: $\alpha < .05$

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดความต่อเนื่อง
ของสุขภาวะทางจิต

ตารางที่ ค

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดความต่อเนื่อง
ของสุขภาวะทางจิตในขั้นทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ (N=40)

ข้อที่	ทิศทาง	ข้อกระทง	CITC (5 ข้อ)	ค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา หากลบข้อ กระทงนี้	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ CITC	ข้อที่ คัดเลือก (5 ข้อ)
1	+	ฉันมีความสุข	.64	.91	✓	✓
2	+	ฉันรู้สึกว่าสิ่งต่างๆรอบๆตัวน่าสนใจ	.52	.92	✓	✓
3	+	ฉันรู้สึกพึงพอใจในชีวิต	.73	.91	✓	✓
4	+41	.92	✓	✓
5	+65	.91	✓	✓
6	+80	.90	✓	✓
7	+64	.91	✓	✓
8	+45	.92	✓	✓
9	+60	.91	✓	✓
10	+69	.91	✓	✓
11	+70	.91	✓	✓
12	+65	.91	✓	✓
13	+79	.90	✓	✓
14	+75	.91	✓	✓
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดสุขภาวะองค์รวม						.92

หมายเหตุ: $\alpha < .05$

ภาคผนวก ง ตัวอย่างแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยปริญญาบัณฑิตเรื่อง คุณลักษณะงาน (ความหลากหลายในงาน และความมีอิสระในตนเอง) ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตนสุขภาวะองค์รวม และความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป มาตรฐานเชิงสำรวจวิจัยงาน มาตรฐานความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน มาตรฐานความต่อเนื่องของสุขภาวะทางจิต และมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทั้งนี้กลุ่มนิสิตผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ จะไม่มีการนำเสนองานจากคำตอบเป็นรายบุคคล และคำตอบของท่านจะไม่มีผลทางลบใดๆเกิดขึ้นกับตัวท่าน ขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ข้อมูลที่ท่านตอบมีความสมบูรณ์

กลุ่มนิสิตผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่า และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ โอกาสนี้ด้วย

กลุ่มนิสิตผู้วิจัย

นางสาว ณัฐวรรณ ไชยศาสตร์

นางสาว วาทีณี แน่นซารี

นางสาว อรณี ดอนอ่อนบัว

คณะจิตวิทยา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดกรอกข้อมูลและกาเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับตัวท่าน

เพศ ชาย หญิง อายุ.....ปี

สถานภาพสมรส โสด แต่งงาน หย่าร้าง อื่นๆ.....

ระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาตรี

อื่นๆโปรดระบุ.....

อายุงานในองค์กรปัจจุบัน.....ปี.....เดือน

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

สถานภาพในงาน พนักงานประจำเต็มเวลา (Full-time) พนักงานประจำบางเวลา (Part-time)

ส่วนที่ 2 มาตรฐานเชิงสำรวจวิจัยงาน

กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดก่อนทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ ตรงกับตัวท่านมากที่สุด และโปรดทำให้ครบทุกข้อ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้น <u>ไม่ตรงที่สุด</u> กับตัวท่าน |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้น <u>ไม่ตรง</u> กับตัวท่าน |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้น <u>ไม่ค่อยตรง</u> กับตัวท่าน |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้น <u>ตรงกับไม่ตรงพอๆ กัน</u> กับตัวท่าน |
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้น <u>ค่อนข้างตรง</u> กับตัวท่าน |
| 6 | หมายถึง | ข้อความนั้น <u>ตรง</u> กับตัวท่าน |
| 7 | หมายถึง | ข้อความนั้น <u>ตรงที่สุด</u> กับตัวท่าน |

ข้อ	คำถาม	ไม่ตรง ที่สุด	ไม่ตรง	ไม่ ค่อย ตรง	ตรงกับ ไม่ตรง พอๆ กัน	ค่อนข้าง ตรง	ตรง	ตรง ที่สุด
1	งานของคุณมีความหลากหลายที่ต้องการให้คุณ คุณทำหลายสิ่งที่แตกต่างกันโดยใช้ทักษะและ ความสามารถที่หลากหลายของคุณ	1	2	3	4	5	6	7
2	งานที่คุณทำต้องใช้ใช้ทักษะขั้นสูง หรือซับซ้อน	1	2	3	4	5	6	7
3	งานของคุณค่อนข้างง่ายและทำซ้ำแบบเดิม	1	2	3	4	5	6	7
4	1	2	3	4	5	6	7
5	1	2	3	4	5	6	7
6	1	2	3	4	5	6	7
7	1	2	3	4	5	6	7
8	1	2	3	4	5	6	7
9	1	2	3	4	5	6	7

ส่วนที่ 3 มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่ง
ตน

กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดก่อนทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดทำให้ครบทุกข้อ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

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

ข้อ	คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	งานของคุณสอดคล้องกับสิ่งที่คุณต้องการจะเป็น	1	2	3	4	5
2	งานมีส่วนช่วยให้คุณเกิดความพึงพอใจในตัวเอง	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 4 มาตรวัดความต่อเนื่องของสุขภาวะทางจิต

กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดก่อนทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ **ตรงกับ**

ความรู้สึกของท่านในช่วง เวลา 1 เดือน ที่ผ่านมา มากที่สุด และโปรดทำให้ครบทุกข้อ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 1 | หมายถึง | ท่าน <u>ไม่เคยรู้สึก</u> ตามข้อความนั้นเลย |
| 2 | หมายถึง | ท่าน <u>เคยรู้สึก</u> ตามข้อความนั้น 1-2 ครั้ง ต่อเดือน |
| 3 | หมายถึง | ท่าน <u>เคยรู้สึก</u> ตามข้อความนั้น สัปดาห์ละ 1 ครั้ง |
| 4 | หมายถึง | ท่าน <u>เคยรู้สึก</u> ตามข้อความนั้น 2-3 ครั้ง ต่อ สัปดาห์ |
| 5 | หมายถึง | ท่าน <u>เคยรู้สึก</u> ตามข้อความนั้น เกือบทุกวัน |
| 6 | หมายถึง | ท่าน <u>เคยรู้สึก</u> ตามข้อความนั้น ทุกวัน |

ข้อ	ในช่วง เวลา 1 เดือน ที่ผ่านมา	ไม่เคย รู้สึก	เคยรู้สึก 1-2 ครั้ง ต่อเดือน	เคยรู้สึก สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	เคยรู้สึก 2-3 ครั้ง ต่อ สัปดาห์	เคยรู้สึก เกือบทุก วัน	เคย รู้สึก ทุก วัน
1	ฉันมีความสุข	1	2	3	4	5	6
2	ฉันรู้สึกว้าวสิ่งต่างๆรอบๆตัวน่าสนใจ	1	2	3	4	5	6
3	ฉันรู้สึกพึงพอใจในชีวิต	1	2	3	4	5	6
4	1	2	3	4	5	6
5	1	2	3	4	5	6
6	1	2	3	4	5	6
7	1	2	3	4	5	6
8	1	2	3	4	5	6
9	1	2	3	4	5	6
10	1	2	3	4	5	6
11	1	2	3	4	5	6

ข้อ	ในช่วง เวลา 1 เดือน ที่ผ่านมา	ไม่เคย รู้สึก	เคยรู้สึก 1-2 ครั้ง ต่อเดือน	เคยรู้สึก สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	เคยรู้สึก 2-3 ครั้ง ต่อ สัปดาห์	เคยรู้สึก เกือบทุก วัน	เคย รู้สึก ทุก วัน
12	1	2	3	4	5	6
13	1	2	3	4	5	6
14	1	2	3	4	5	6

ส่วนที่ 5 มาตรวัดความผูกพันต่อองค์กร

กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดก่อนทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ **ตรงกับ** **ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด** และโปรดทำให้ครบทุกข้อ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ฉันมีความสุขมากที่จะได้ทำงานกับองค์กรนี้ไปตลอดชีวิตการทำงานของฉัน	5	4	3	2	1
2	ฉันไม่กลัวว่าอะไรจะเกิดขึ้น หากฉันลาออกจากองค์กรนี้โดยที่ยังไม่มีงานใหม่รออยู่	5	4	3	2	1

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
3	5	4	3	2	1
4	5	4	3	2	1
5	5	4	3	2	1
6	5	4	3	2	1
7	5	4	3	2	1
8	5	4	3	2	1
9	5	4	3	2	1
10	5	4	3	2	1
11	5	4	3	2	1
12	5	4	3	2	1
13	5	4	3	2	1
14	5	4	3	2	1
15	5	4	3	2	1
16	5	4	3	2	1
17	5	4	3	2	1
18	5	4	3	2	1
19	5	4	3	2	1
20	5	4	3	2	1
21	5	4	3	2	1
22	5	4	3	2	1
23	5	4	3	2	1
24	5	4	3	2	1

ประวัติผู้เขียนโครงการทางจิตวิทยา

1. นางสาวณัฐวรรณ โอศาสตร์ เกิดเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2536 ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่โรงเรียนสุวรรณคือนันต์วิทยา ตำบลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย สามารถติดต่อได้ที่อีเมล: minemint2mytimes@gmail.com

2. นางสาววาทีณี แน่นซารี เกิดเมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2537 ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร ตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี สามารถติดต่อได้ที่อีเมล: pupop.37@gmail.com

3. นางสาวอรณี ดอนอ่อนบัว เกิดเมื่อวันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2536 ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่โรงเรียนหนองเรือวิทยา ตำบลหนองเรือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น สามารถติดต่อได้ที่อีเมล: yoonangun@gmail.com