

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน
โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านและโปรแกรมความสมดุลของชีวิต
และการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ



ปริญาานิพนธ์
ของ
ปพน ณัฐเมธาวิณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
กรกฎาคม 2560

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน
โดยมีปัญญาดำเนินการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านและโปรแกรมความสมดุลของชีวิต
และการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ



ปริญญาณิพนธ์
ของ
ปพน ณัฐเมธาวิณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

กรกฎาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน
โดยมีปัญญาดำเนินการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านและโปรแกรมความสมดุลของชีวิต
และการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
กรกฎาคม 2560

ปพน ญัฐเมธาวิณ. (2560). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านและโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ, ปรินญาณินพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาประยุกต์).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินญาณินพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัชญา วัฒนโณ, อาจารย์ ดร.อัครา ประเสริฐสิน.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1. ศึกษาอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน 2. ศึกษาอิทธิพลทางตรงของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน 3. ศึกษาบทบาทของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในฐานะของตัวแปรกำกับในอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเองและในอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน การวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากพนักงานในสำนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 401 คน โดยใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยมาตรวัด 5 มาตรวัดได้แก่ มาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน มาตรวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง มาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .6 – 1 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .752 - .799 และผลการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานพบว่าโมเดลการวัดทุกโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ งานวิจัยนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมเสริม process ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=.18, p < .001$) 2. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\beta (.68 \times .46) = .31$) 3. โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับ อิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง ($\beta=.05, p = .20$) 4. โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ อิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta= -.11, p < .05$) 5. โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=.19, p < .001$)

EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON WORK ENGAGEMENT:
THE MEDIATING ROLE OF INTRAPERSONAL INTELLIGENCE AND THE MODERATING
ROLE OF WORK LIFE BALANCE PROGRAMS.



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Arts in Applied Psychology
at Srinakharinwirot University
July 2017

Papon Nutmatawin. (2017) . *Effects of Perceived Organizational Support on Work Engagement: the Mediating Role of Intrapersonal Intelligence and the Moderating Role of Work Life Balance Programs*, Master of Arts (Applied Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirit University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr. Vitanya Vanno, Dr. Ujsara Prasertsin.

The purposes of this study were to analyze the direct effects of perceived organizational support on work engagement and the indirect effects of perceived organizational support on work engagement, with intrapersonal intelligence as mediator and to analyze the direct effects of work life balance programs on work engagement and finally to analyze the moderating role of the work life balance programs on the indirect effects of perceived organizational support on work engagement with intrapersonal intelligence as a mediator and the direct effects of perceived organizational support on work engagement. The sample consisted of four hundred and one employees in an electronics industry company by two - stage sampling. The questionnaires used in this research included five questionnaires, including a work engagement scale, an intrapersonal intelligence scale, a work life balance programs scale and a perceived organizational support scale. The questionnaires in this research had a content validity between .6 – 1 and reliability coefficient between .752 - .799 and the analysis of construct variables showed a consistency with the empirical data. The statistical package and process analysis were used as the analytical method for this study.

The results showed the following 1. Perceived organizational support had a positive direct effect on work engagement, which was statistically significant ($\beta=.18$, $p < .001$); 2. Perceived organizational support had positive and indirect effects on work engagement with intrapersonal intelligence as a mediator ($\beta (.68 \times .46) = .31$); 3. Work life balance programs did not moderate the positive and indirect effects of perceived organizational support on work engagement with intrapersonal intelligence as mediator ($\beta=.05$, $p = .20$); 4. Work life balance programs did moderate the positive and direct effects of perceived organizational support to work engagement, which was statistically significant ($\beta= -.11$, $p < .05$); 5. Work life balance programs had a positive and direct effects to work engagement, which was statistically significant ($\beta=.19$, $p < .001$).

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน
โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านและโปรแกรมความสมดุลของชีวิต
และการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

ของ

ปพน ณ์ฐเมธาวิณ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัชญา วัฒนโณ)

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร)

.....ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ ดร.อัสรา ประเสริฐสิน)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัชญา วัฒนโณ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อัสรา ประเสริฐสิน)



งานวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยขอแสดงความขอบพระคุณต่อทุกท่าน ดังนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วัฒนโธ และอาจารย์ ดร.อัศรา ประเสริฐสิน อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเป็นอย่างสูง ที่กรุณามอบความเมตตาและความอดทนในการสั่งสอนอบรมความรู้ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งให้คำแนะนำและความช่วยเหลือตลอดการทําวิจัย จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง ที่กรุณามอบความเมตตาและสละเวลาในการให้ความรู้ คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยและพัฒนาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล สำหรับคำแนะนำในการปรับปรุงปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิทย์ สิทธิศิริธรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาตรวจเครื่องมือในการวิจัย รวมทั้งคณาจารย์ในหลักสูตรจิตวิทยาประยุกต์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสำหรับการสนับสนุนทุนอุดหนุนเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณนภกร จิระรังสีที่สละเวลาในการให้ความรู้ คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย รวมทั้งคุณวัชร ปิยะโหตระระที่ให้ความเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดการวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คุณชนันท์ รักชีพที่ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในการหาตัวอย่างในการวิจัย รวมทั้งคุณหฤทัย ใจหา คุณวันปิยะ เลิศปิยะวรรณ คุณเฉลิมรัตน์ สามัคคีพิมพ์ คุณศุภวัฒน์ คุณพนงส์และเพื่อนๆ พี่ๆ นิสิตปริญญาโท-ปริญญาเอก จิตวิทยาประยุกต์รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 ทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ มีรูปภาพ คำแนะนำ ความช่วยเหลือ รวมกันฟันฝ่าอุปสรรคในการเรียนและการทําวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดาที่ได้มอบความรัก ความห่วงใย กำลังใจ ความไว้วางใจและให้การสนับสนุนด้านการศึกษแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด จนผู้วิจัยสามารถศึกษาเล่าเรียนและทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ปพน ณ์ฐเมธาวิณ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	7
ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	7
นิยามปฏิบัติการ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน	11
อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน	22
ปัญญาด้านการเข้าใจตนเองในฐานะตัวแปรส่งผ่าน	30
โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในฐานะตัวแปรกำกับ	38
กรอบแนวคิดการวิจัย	48
สมมติฐานการวิจัย	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	51
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
4 ผลการวิจัย	68
การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง	68
การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรวิจัย	70
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	72

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	77
สรุปผลการวิจัย.....	78
อภิปรายผลการวิจัย.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก ใบอนุญาตจริยธรรม.....	97
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	100
ภาคผนวก ค ค่าสถิติการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	102
ภาคผนวก ง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	113
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ที่สำคัญจากโปรแกรมเสริม Process ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ.....	119
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ regression.....	123
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	128

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในงานวิจัยของ Ueda (2012).....	46
2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความกระตือรือร้น ในมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	54
3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความทุ่มเทอุทิศ ในมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	55
4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความจดจ่อใส่ใจ ในมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	56
5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด ความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	57
6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง.....	59
7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดที่เกี่ยวข้องกับ โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน.....	62
8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร.....	65
9 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง.....	69
10 ผลวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรวิจัย.....	71
11 ผลวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรวิจัย.....	71
12 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	74
13 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยและ เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้วย z-test.....	76

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน.....	18
2 อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน.....	29
3 อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผ่านปัญญา ด้านการเข้าใจตนเองที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน.....	37
4 กรอบการวิจัย.....	49
5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความกระตือรือร้น ในมาตรวัดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน.....	54
6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความทุ่มเทอุทิศ ในมาตรวัดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน.....	55
7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความจดจ่อใส่ใจ ในมาตรวัดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน.....	56
8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน.....	57
9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง.....	59
10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดที่เกี่ยวข้องกับ โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน.....	63
11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร.....	66
12 เส้นอิทธิพลทำนายความยืดหยุ่นผูกพันในงาน.....	75
13 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยและ เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้วย z-test.....	76

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ทำให้องค์กรการจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด กระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) ทำให้สังคมโลกถูกหลอมรวมเป็นสังคมเดียวกัน ระบบสารสนเทศที่พัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องทำให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง เกิดการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจในระดับประเทศที่ไม่มีพรมแดนอีกต่อไป และความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ที่เน้นการรวมกลุ่มกันมากขึ้น ดังเช่น ASEAN (association of southeast asian nation) ทำให้องค์กรการในประเทศไทยต้องปรับตัวรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเผชิญการแข่งขันอย่างรุนแรงจากองค์กรการประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาในประเทศไทยเช่นกัน รวมถึงความเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร ภาวะขาดแคลนแรงงานเนื่องจากอัตราการเกิดที่น้อยลง ประชาชนมีแนวโน้มอายุยืนขึ้นจากความก้าวหน้าทางการแพทย์และความเป็นอยู่ที่ดี ทำให้ประเทศไทยจะเกิดการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยมีสัดส่วนประชากรวัยสูงอายุเพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 14.8 ในปี พ.ศ.2568 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2553 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2558) การเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ทำให้องค์กรการจำเป็นต้องทบทวนถึงกลยุทธ์ในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรการมีความสามารถในการแข่งขันและอยู่รอด องค์กรการจำนวนมากมุ่งเน้นกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ (human resource) มากยิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (ชูชัย สมितिไกร, 2558) สอดคล้องกับ Bakker (2013) อธิบายว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์มากยิ่งขึ้น ไม่เพียงแต่ในมุมมองของผู้ประกอบการเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงมุมมองทางวิชาการอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสนใจในการประยุกต์ใช้จิตวิทยาเชิงบวกกับบริบทการทำงาน (Keyes & Haidt, 2003; Linley, Harrington, & Garcea, 2010; Luthans, 2002 อ้างถึงใน Bakker, 2013)

ในศตวรรษที่ 21 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก จะให้ความสำคัญกับจุดแข็ง (strength) ของมนุษย์ ในการทำงานอย่างสมดุล มีประสิทธิภาพ เก่งดีมีสุข หรือเรียกว่า Optimal functioning เพื่อพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) เป็นแนวคิดหนึ่งที่อยู่ภายใต้จิตวิทยาเชิงบวก องค์กรการต่างๆ ต้องการพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน เนื่องจากพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและกิจกรรมในการทำงานที่ดีกว่าจึงมีพลังงานที่จะรับมือกับปริมาณงานได้ในระดับสูง (Fong & Ng, 2011) คำอธิบายโดยทั่วไปของความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ ระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงานของแต่ละบุคคล ความยึดมั่นผูกพันได้รับความนิยมนและได้รับความสนใจเกิดจากความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถเพิ่ม

ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ (organizational performance) ได้ ผู้วิจัยทำการสำรวจงานวิจัยต่างประเทศและในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานพบว่าการศึกษาต่างๆ แบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานไว้หลายแนวทางเช่น May และคณะ (2004 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม, 2557) แบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานออกเป็น 3 องค์ประกอบได้แก่องค์ประกอบทางกาย (physical component) องค์ประกอบทางอารมณ์ (emotional component) องค์ประกอบทางการรู้คิด (cognitive component) แต่ที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือ แบ่งองค์ประกอบตาม Schaufeli และคณะ ซึ่งสอดคล้องกับ Thoe & Johnson (2011) ที่กล่าวว่า แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานของ Schaufeli และคณะ เป็นที่นิยมอย่างกว้างขวาง Schaufeli และคณะ แบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความกระตือรือร้น (vigor) การทุ่มเทอุทิศ (dedication) ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์การ สาเหตุมาจากองค์ประกอบดังกล่าวทำให้องค์การมีความสามารถทางการแข่งขันสูงขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์การในหลายๆด้าน เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสิ่งที่องค์การควรให้ความสำคัญและพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงานแก่พนักงานในองค์การ (Fujimoto, Ferdous, Sekiguchi and Sugianto, 2016) สอดคล้องกับที่ Cartwright และ Holmes เสนอว่า องค์การต้องเข้าใจความต้องการของพนักงานในส่วนลึกเพื่อที่จะให้พวกเขามีแรงจูงใจมีความยึดมั่นผูกพัน และสามารถเก็บรักษาพนักงานไว้ได้โดยปฏิบัติงานได้ดี ทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างประสบการณ์การจัดการและการรักษา การทำงานที่เปี่ยมความหมาย (meaningful work) องค์การควรจัดหาการสนับสนุนให้พนักงานมีความสามารถที่มีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุผลการทำงานที่ดีที่สุด และผลลัพธ์การทำงานอย่างยั่งยืน อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลและองค์การ (Cartwright และ Holmes 2006 อ้างถึงใน Bakker, 2013)

การศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานแสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์หลายอย่างที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ อาทิเช่น การศึกษาของ Llorens, Bakker, Schaufeli และ Salanova (2006 อ้างถึงใน Thoe & Johnson, 2011) พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) การศึกษาของ Hallberg และ Schaufeli (2006) พบว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันจะลาออกน้อยกว่า และความยึดมั่นผูกพันมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการลาออก (turnover) การศึกษาของ Brunetto, Teo, Shacklock และ Farr-Wharton (2012 อ้างถึงใน Simbula & Guglielmi, 2013) พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และการศึกษาของ Sonnentag (2003) พบความสัมพันธ์เชิงบวกของความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานเชิงรุก (proactive behavior) เช่น ใฝ่หาโอกาสในการเรียนรู้ เป็นต้น เมื่อพนักงานขาดความยึดมั่นผูกพันในงาน องค์การอาจจะประสบปัญหาหลายประการ อาทิเช่น ปัญหาการลาออกของพนักงานในองค์การ ทั้งนี้ บริษัทเฮย์กรุ๊ปร่วมกับศูนย์วิจัยทางเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ (centre for economics and business research: Cebr) เปิดเผยว่าอัตราการลาออกของพนักงานทั่วโลก

ขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในปี 2014 และคาดการณ์ว่าอัตราการลาออกของพนักงานทั่วโลกในปี 2018 จะสูงถึงร้อยละ 23.4 ซึ่งสถานการณ์ปัญหาการลาออกของพนักงานในประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ตลาดแรงงานมีการแข่งขันมากขึ้นอันมีสาเหตุมาจากการรวมกลุ่ม ASEAN ทำให้พนักงานมองเห็นโอกาสในการย้ายงาน (ธันวา จุลชาติ, 2556) การลาออกของพนักงานส่งผลเสียต่อองค์กรหลายประการไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก อบรมบุคลากร การสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ เช่น การเลื่อนโครงการ ทำให้องค์กรต้องหาแนวทางในการรับมือกับปัญหาดังกล่าว โดยการมุ่งเน้นการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน เพื่อให้พนักงานในองค์กรเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานและมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป (เอกพงศ์ จิตชาญวิชัย, 2557)

การศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานนิยมใช้แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (job demands and resources model: JD – R model) เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการอธิบายความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน แบบจำลองนี้เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาในธรรมชาติและแสดงวิธีคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพ สุขภาวะและแรงจูงใจของพนักงาน (Schaufeli & Taris, 2014) แบบจำลองนี้ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความต้องการของงาน (job demands) และปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (job resource) โดยความต้องการของงานจะเน้นคุณลักษณะงาน เงื่อนไขในการทำงานที่พนักงานรับผิดชอบ ทำให้พนักงานต้องใช้ความอดทนและความพยายามเป็นอย่างมาก เพื่อบรรลุตามเป้าหมายการทำงานให้สำเร็จ ส่วนปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (job resource) จะเน้นปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งช่วยสนับสนุนพนักงานในการปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าหมาย ในภายหลังแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ได้เพิ่มองค์ประกอบอีก 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรส่วนบุคคล (personal resource) ซึ่งเน้นคุณสมบัติเชิงบวกของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความสามารถในการเผชิญปัญหา เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงานอธิบายว่า ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานจำนวนมากก่อให้เกิดกระบวนการจูงใจ (motivational process) ซึ่งทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน ทုံเมความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงทรัพยากรส่วนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความสามารถในการเผชิญปัญหาของพนักงาน มีอิทธิพลต่อการทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมของพนักงาน จึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ และมีความสามารถในการลดภาวะหมดไฟ และเพิ่มความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน กล่าวโดยสรุปคือตามแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานได้แก่ ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน และทรัพยากรส่วนบุคคล (จารุวรรณ ยอดระฆัง, 2554)

แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ รวมทั้งการสนับสนุนจากองค์กร จึงทำให้การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (perceived organizational support: POS) ได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยาด้านองค์กร โดยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นปัจจัยที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในประเทศไทย โดย Eisenberger

และคณะ (1986) ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรว่าหมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความห่วงใยที่องค์กรมีให้ต่อพนักงานในเรื่องสุขภาวะ ให้คุณค่าแก่ผลงานของพวกเขา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสำคัญและประโยชน์ต่อองค์กร โดยผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผลให้พนักงานเพิ่มพฤติกรรมการทำงานไม่เพียงแต่เฉพาะในหน้าที่ของตนเองแต่ยังรวมไปถึงพฤติกรรมการทำงานนอกเหนือหน้าที่ของตนเองอีกด้วย (Shore & Wayne, 1993; Eisenberger et al., 1990 อ้างถึงใน จิรนนท์ วงษ์ไทยวรรณ, 2551) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีบทบาทในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร เนื่องจากพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน (เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548 อ้างถึงใน วรรณภา เวณุอาธร, 2555) รวมไปถึงช่วยสนับสนุนให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันในงาน (Rhoades, Eisenberger & Armeli 2001 อ้างถึงใน เอกพงศ์ จิตชาญวิชัย, 2557) ซึ่งตามแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรน่าจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเกี่ยวข้องกับปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตามแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงานพบว่าปัจจัยสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในงานนอกจากปัจจัยภายนอกแล้วยังมีปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่งานวิจัยนี้สนใจ คือ ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง (intrapersonal intelligence) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีพหุปัญญา (theory of multiple intelligences) ของ Howard Gardner ปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นความสามารถในการรู้จักตนเองตามความเป็นจริง รู้จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง รู้เท่าทันความคิดและอารมณ์ของตนเอง ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจความปรารถนาและแรงจูงใจของตนเอง ความสามารถในการดำเนินการได้ด้วยตนเอง (เยาวยา เดชะคุปต์, 2544 อ้างถึงใน กมลวรรณ อังศรีสุพร, 2554; Gardner, 1990 อ้างถึงใน Davis, Christodoulou, Seider & Gardner, 2011) ปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเกี่ยวข้องกับเชาวน์อารมณ์ โดยบุคคลที่มีปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง จะเป็นผู้ที่เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง พัฒนาตนเองไปในทางที่เหมาะสม มีเป้าหมายในชีวิต สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม ควบคุมการเรียนรู้และบุคลิกได้ดี (สุปราณี ไกรวัฒน์สุนทร และ คณาพร คมสัน, 2544 อ้างถึงใน กมลวรรณ อังศรีสุพร, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะพนักงานที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการต้องการเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นในด้านบุคลิกภาพที่มีความมั่นใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ที่มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ประนอม ตั้งปรีชาพาณิชย์, 2555) ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง จึงน่าจะมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน เนื่องจากมีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของทรัพยากรส่วนบุคคล ตามแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน สรุปได้ว่า ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง น่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน นอกจากนี้เมื่อผู้วิจัยทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัญญาด้านการเข้าใจตนเองผลการวิจัย

ที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์และสภาพแวดล้อม (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542 อ้างถึงใน สุรินทร์ หนูอินทร์, 2549) สอดคล้องกับแนวคิดทางจิตวิทยาส่วนใหญ่ ซึ่งเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์เป็นผลลัพธ์จากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อม (Schaufeli & Taris, 2014) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมจึงน่าจะมีอิทธิพลต่อปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง นอกจากนี้ยังพบงานวิจัยที่มีการศึกษาเชาวน์อารมณ์ในฐานะตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อตัวแปรความเครียดในงาน (Hsiao-Ping, 2011) ปัญญาด้านการเข้าใจตนเองจึงน่าจะมีบทบาทในฐานะตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับผลลัพธ์บางประการด้วยการวิจัยนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัญญาด้านการเข้าใจตนเองในฐานะตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (work life balance) เป็นเรื่องหนึ่งที่ได้รับคามสนใจเป็นอย่างมากในต่างประเทศเนื่องจาก จำนวนครอบครัวที่สามมี ภรรยาต้องทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้ (dual-earner family) มีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่พวกเขาจำเป็นต้องรับมือกับการจัดการชีวิตครอบครัวไปพร้อมกับชีวิตการทำงานจึงกลายเป็นปัญหาว่าพนักงานต่างประสบปัญหาในการสร้างสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (นิศาชล โทแก้ว, สุธนา บุญเหลือ และ ภูริศร์ พงษ์เพียจันทร์, 2557; Barnett, 2004; Barnett & Hyde, 2001; Duxbury & Higgins, 1994; Gerson, 2002; Jacobs & Gerson, 2004; Lewis, Noden, & Sarre, 2008 อ้างถึงใน Jang, Park & Zippay, 2011) โดย ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในหลายๆขอบเขตความสนใจเกี่ยวกับ เวลาส่วนตัว การดูแลครอบครัว และการทำงาน ที่ยังคงดำรงอยู่ร่วมกันบนความขัดแย้งในหน้าที่ขั้นต่ำที่สุด (Clark, 2000 อ้างถึงใน Jang, Park & Zippay, 2011) ซึ่งหลักการของความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ถูกนำไปใช้ในหลายๆ ลักษณะ โดยที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในต่างประเทศ คือ โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (work life balance program) (Lockwood, 2003 อ้างถึงใน Tariq, Aslam, Siddique & Tanveer, 2012) ซึ่งเป็นกลไกที่องค์กรสนับสนุนให้กับพนักงานในการจัดการความต้องการในการทำงานและความต้องการของครอบครัว (Joshi และคณะ, 2002 อ้างถึงใน Jang, Park & Zippay, 2011) โปรแกรมนี้มีความสำคัญในการช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งในครอบครัวและการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีของพนักงาน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้กับองค์กร จากงานวิจัยของ Jang, Park & Zippay (2011) พบว่า โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มีความสามารถในการเป็นตัวแปรกำกับระหว่างการควบคุมตารางเวลา (scheduling control) ความพึงพอใจ (satisfaction) และสุขภาพจิต (mental health) เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีลักษณะสอดคล้องกับปัจจัยเอื้อต่อการทำงานตามแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ดังนั้นโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานน่าจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในฐานะตัวแปรกำกับ อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผ่านปัญญาด้านการ

เข้าใจตนเองที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และศึกษาอิทธิพลของโปรแกรมความสมดุลของชีวิต และการทำงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานด้วย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน และศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเองที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ เนื่องจาก ผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในฐานะของตัวแปรกำกับและปัญญาด้านการเข้าใจตนเองในฐานะตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งข้อค้นพบของงานวิจัยจะช่วยให้เกิดการพัฒน่องค์ความรู้ ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สามารถนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน ให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน
3. เพื่อศึกษาบทบาทของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในฐานะของตัวแปรกำกับในอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเองและในอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ด้านวิชาการ

การวิจัยนี้ทำให้ทราบอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน และอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเองที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งข้อค้นพบจากงานวิจัยจะทำให้ทราบเงื่อนไขที่จะทำให้การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ด้านองค์การ

ข้อค้นพบเกี่ยวกับเงื่อนไขที่จะทำให้การรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้องค์การได้สารสนเทศว่าองค์การควรจะทำให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างปัญญาด้านการเข้าใจตนเองให้แก่พนักงาน และควรส่งเสริมนโยบายให้พนักงานมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานหรือไม่เพื่อให้เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการสนับสนุน พนักงานในด้านต่างๆ แล้วจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การเป็นอย่างมาก

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานในสำนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 4,771 คน จากฐานข้อมูลพนักงาน ณ วันที่ 23 มิถุนายน 2558

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ พนักงานในสำนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ที่มีอายุงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 357 ตัวอย่าง แต่ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อกรณีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างการวิจัยจำนวน 400 คน แต่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมา 401 ชุด ในการวิจัยนี้ได้มาโดยใช้การสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน (two - stage sampling)

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เนื่องจากแผนกของบริษัทแห่งนี้ ในส่วนของพนักงานซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานมีมากถึง 140 แผนก ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกแผนกที่มีความเหมาะสมทั้งในด้านขนาดของแผนก หน้าที่ของพนักงานในแผนก ให้มีความสอดคล้องตามที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) ตามสัดส่วนขนาดของแต่ละแผนก

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ (perceived organizational support)
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (work engagement)
3. ตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง (intrapersonal intelligence)

4. ตัวแปรกำกับ ได้แก่ โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (work life balance programs)

นิยามปฏิบัติการ

1. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (perceived organizational support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรห่วงใยและดูแลเอาใจใส่เรื่องสุขภาวะและความเป็นอยู่ ตลอดจนเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานและผลงานของตนเอง

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรวัดได้จากมาตรวัด ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากมาตรวัด Survey of perceived organizational support แบบย่อ (SPOS-8) ของ Eisenberger และคณะ (1986) และผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมตามนิยามและแนวคิดของ Eisenberger และคณะ (1986) มาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คะแนนสูง หมายถึง พนักงานรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมาก คะแนนต่ำ หมายถึง พนักงานรับรู้การสนับสนุนขององค์กรน้อย

2. ความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับสภาวะจิตใจด้านบวกของตนเองและการเติมเต็ม ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสภาวะที่ค่อนข้างคงทนถาวร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 ความกระตือรือร้น (vigor) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองมีพลังในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะลงทุนลงแรงในงาน มีความตั้งใจที่จะเพียรพยายามในการทำงาน มีการฟื้นคืนกลับสูง ไม่เหนื่อยล้าง่าย ๆ มีความเต็มใจในการทำงานแม้เผชิญหน้ากับอุปสรรคความยากลำบาก

2.2 การทุ่มเทอุทิศ (dedication) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองมีส่วนร่วมในงานสูงและงานของตนเองมีความหมาย มีความสำคัญ รู้สึกถึงความท้าทายและแรงบันดาลใจ เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

2.3 ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองมีสมาธิอย่างเต็มที่ มุ่งมั่น จิตใจจดจ่อกับงานอย่างลึกซึ้ง รู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ผั่งตัวอยู่กับงาน รู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน

ความยึดมั่นผูกพันในงานวัดได้จากมาตรวัด ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากมาตรวัด Utrecht work engagement scale แบบย่อ (UWES-9) ของ Schaufeli และคณะ (2003) และผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมตามนิยามและแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2003) มาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” คะแนนสูง หมายถึง พนักงานยึดมั่นผูกพันในงานมาก คะแนนต่ำ หมายถึง พนักงานยึดมั่นผูกพันในงานน้อย

3. ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง (intrapersonal intelligence) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความเข้าใจในศักยภาพของตนเอง รู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง รู้เท่าทันความคิดและอารมณ์ของตนเอง รับรู้เข้าใจความปรารถนาและแรงจูงใจของตนเอง มีการตั้งเป้าหมายในชีวิต มีความรู้สึกที่สามารถใช้ข้อมูลดังกล่าวในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกมีความมั่นใจในตนเองสามารถดำเนินการเรื่องต่างๆ ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการฝึกฝนตนเอง

ปัญญาด้านการเข้าใจตนเองวัดได้จากมาตรวัด ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากมาตรวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเองของเพชรรัตน์ แสงงาม (2547) และสร้างข้อคำถามเพิ่มเติม มาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" คะแนนสูง หมายถึง พนักงานมีปัญหาด้านการเข้าใจตนเองมาก คะแนนต่ำ หมายถึง พนักงานมีปัญหาด้านการเข้าใจตนเองน้อย

4. โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (work life balance program) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรมีการจัดโปรแกรมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดสภาวะดุลยภาพ สามารถกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีทั้งเรื่องการทำงานและเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน

โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานวัดได้จากมาตรวัด ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากมาตรโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานวัดของ Ueda (2012) และสร้างข้อคำถามเพิ่มเติม มาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ "มากที่สุด" ถึง "น้อยที่สุด" คะแนนสูง หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าการจัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานให้กับพนักงานมาก คะแนนต่ำ หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าการจัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานให้กับพนักงานน้อย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน และโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ ผู้วิจัยขอเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน
 - 1.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน
 - 1.3 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงาน
 - 1.4 การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน
 - 1.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร
 - 2.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร
 - 2.2 ประเภทของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร
 - 2.3 ความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร
 - 2.4 ทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กร
 - 2.5 การวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร
 - 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง
 - 3.1 ความหมายของปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง
 - 3.2 คุณลักษณะของบุคคลที่มีปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง
 - 3.3 การวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง
 - 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง
 - 3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของปัญญาด้านการเข้าใจตนเองที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน
 - 3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของปัญญาด้านการเข้าใจตนเองในฐานะตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมความสมดุลของชีวิตการทำงาน
 - 4.1 ความหมายของความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
 - 4.2 หลักการความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

- 4.3 ความหมายของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- 4.4 หลักการโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- 4.5 ความสำคัญของความสมดุลของชีวิตและการทำงานและโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- 4.6 การวัดที่เกี่ยวกับโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- 4.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในฐานะตัวแปรกำกับ
- 4.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน
- 5. กรอบแนวคิดการวิจัย
- 6. สมมติฐานการวิจัย

1.แนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ภาคธุรกิจและภาคการศึกษาให้ความสนใจโน้ตชนของความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นอย่างมาก (Bakker, 2013) ซึ่งเกิดจากองค์การต่างๆ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนองค์กร องค์การพยายามค้นหาวิธีการเพื่อดึงศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่ พยายามทำความเข้าใจวิธีการบริหารความสามารถของพนักงานเพื่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อพนักงานอีกด้วย เพราะทำให้พนักงานรู้สึกถึง ความหลงใหล (passion) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) และความผูกพัน (commitment) ทำให้นักวิชาการหรือนักจิตวิทยาด้านองค์การพยายามศึกษาเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยหรือเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงาน (Towers Perrin, 2003, 2007, Wagner & Harter, 2006 อ้างถึงใน Thoe & Johnson, 2011)

ผู้วิจัยทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ซึ่งประกอบด้วย หัวข้อความหมายของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน องค์ประกอบของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ความสำคัญของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน การวัดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

1.1 ความหมายของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

จากการสำรวจงานวิจัยในประเทศไทยพบว่านักวิจัยแปลคำว่า “Work engagement” ไว้แตกต่างกัน ประกอบด้วย ความผูกพันในงาน (เอกพงศ์ จิตชาญวิทย์, 2557; วรรณภว เวนุอาธร, 2555) ใจผูกพันกับงาน (ปรารค์ทิพย์ ไทรเล็กทิม, 2554) ความผูกใจมั่นในงาน (ผดรัส สีด้า, 2555) (ช่อผกา แซ่ไคว้, 2555) ความมุ่งมั่นอุทิศตนในงาน (จักรพันธ์ จงเพิ่มวัฒนะผล, 2557) การผูกใจใน

งาน (ดวงฤทัย สัมฤทธิ์, 2558) และความยึดมั่นผูกพันในงาน (อรพินทร์ ชูชม, 2557) ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า “ความยึดมั่นผูกพันในงาน”

นักวิชาการและนักจิตวิทยาด้านองค์การให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงานไว้หลากหลาย ดังนี้

Schaufeli และคณะ (2002) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงานว่าคือ สภาวะทางจิตใจด้านบวก การเติมเต็ม ที่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่ใช่เป็นสภาวะชั่วคราว ก่อนข้างมีความคงทนถาวร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการได้แก่ ความกระตือรือร้น (vigor) การทุ่มเทอุทิศ (dedication) ความจดจ่อใส่ใจ (absorption)

Maslach, Schaufeli & Leiter (2001 อ้างถึงใน Chughtai & Buckley, 2008; อรพินทร์ ชูชม, 2557) อธิบายว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะที่พนักงานมีพลังในการทำงานไม่รู้สึกอ่อนเพลีย รู้สึกอยากทำงานไม่เมินเฉยต่องาน และพนักงานรับรู้ความสามารถตนเองในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้ประสบความสำเร็จ

Rothbar (2001) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน คือการมีสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวกับบทบาทการทำงาน มีองค์ประกอบสำคัญ 2 องค์ประกอบคือ ความเอาใจใส่ (attention) และ ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) ในการปฏิบัติงาน ให้เวลาและให้ความสำคัญกับงานเสมอ

May และคณะ (2004 อ้างถึงใน เอกพงศ์ จิตชาญวิชัย, 2557) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงานว่าเป็นการแสดงออกความรู้สึกเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานทุ่มเทพลังทางร่างกายและจิตใจ มอบความใส่ใจและความกระตือรือร้นให้กับการทำงานมากกว่าเรื่องอื่น เพื่อให้บรรลุบทบาทและเป้าหมายในการทำงาน

Robinson, Perryman & Hayday (2004) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงานว่าเป็นทัศนคติเชิงบวกที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรและคุณค่าขององค์กร

Frank และคณะ (2004 อ้างถึงใน Yener, Yaldran and Ergun, 2012) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ การตัดสินใจของพนักงานในความพยายามขณะทำงาน แสดงออกในรูปแบบของการ ต่อเวลา ทุ่มเทสติปัญญา และพลังในการทำงาน

สรุปว่าความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย การรู้จัก และอารมณ์ มีความรู้สึกกระตือรือร้น เพียรพยายามในการทำงานแม้เผชิญอุปสรรค รู้สึกว่างานของเขามีความท้าทายมีความหมายและคุณค่า มีความภาคภูมิใจ ขณะทำงานมักรู้สึกมุ่งมั่นและเป็นสุขจนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน ไม่รู้สึกอ่อนเพลีย ไม่เมินเฉยต่องาน รับรู้ความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้สำเร็จ ให้ความสำคัญและให้เวลากับการทำงานของตน

1.2 องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน

May และคณะ (2004 อ้างถึงใน วณิชชา วิริยะกิจพัฒนา, 2013) แบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. มิติทางด้านร่างกาย คือ มีความสามารถในการทำงาน การทุ่มเทแรงกายในการทำงานอย่างสุดกำลัง เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
2. มิติทางด้านอารมณ์ คือ ความสนใจ ความเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
3. มิติด้านการรู้คิด คือ ทศคติหรือความคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน คิดทบทวนเกี่ยวกับงานที่ตนเองกำลังปฏิบัติ

Schaufeli และคณะ (2002 อ้างถึงใน Villavicencio-Ayub, Jurado-Cárdenas, and Valencia-Cruz, 2014; อ้างถึงใน Kanten & Yesiltas, 2015; อ้างถึงใน Fujimoto, Ferdous, Sekiguchi and Sugianto, 2016; อ้างถึงใน อรพินทร์ ชุชม, 2557) แบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความกระตือรือร้น (vigor) หมายถึง รู้สึกมีพลัง เรียวแรง กระปรี้กระเปร่า ชะมักเขม้นในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะลงทุนลงแรงในงานของพวกเขา มีความตั้งใจที่จะอุทิศความพยายามในการทำงาน มีการฟื้นคืนกลับสูง มีความเต็มใจในการทำงานแม้เผชิญหน้ากับอุปสรรคความยากลำบาก ไม่เหนื่อยล้าง่าย ๆ
2. การทุ่มเทอุทิศ (dedication) หมายถึง ความรู้สึกถึงความหมาย ศรัทธา ภาคภูมิใจ แรงบันดาลใจ และความท้าทายในการทำงาน รู้สึกถึงความสำคัญในงานของพวกเขา การมีส่วนร่วมที่แข็งแกร่งในงาน ๆ หนึ่ง เป็นความรู้สึกถึงความแข็งแกร่งทางจิตใจเฉพาะตัว
3. ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) หมายถึง การมีสมาธิอย่างเต็มที่ มุ่งมั่น จดจ่อ ใส่ใจอย่างลึกซึ้ง บุคคลฝังตัวอยู่กับงานของพวกเขา รู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ทุกอย่างนอกเหนือจากที่ทำงานถูกตัดขาดออกจากความคิดของพวกเขา ยากที่จะปลีกตัวออกจากการทำงาน รู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานนิยมใช้แนวคิด ความยึดมั่นผูกพันในงาน ของ Schaufeli และคณะ (2002) สอดคล้องกับ อรพินทร์ ชุชม (2557) และ Thoe & Johnson (2011) ที่กล่าวว่า แนวคิด ความยึดมั่นผูกพันในงานของ Schaufeli และคณะ เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการศึกษาและเป็นที่นิยมใช้กันเป็นจำนวนมากในงานวิจัย

โดยสรุปคือ พนักงานจะมี ความยึดมั่นผูกพันในงาน เมื่อพวกเขารับรู้ประสบการณ์ในการทำงานดังเช่น รู้สึกมีพลัง ชะมักเขม้นในระดับสูงขณะทำงาน และเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามของพวกเขาแม้เผชิญกับความยากลำบาก เมื่อพวกเขาเชื่อว่าอาชีพของพวกเขาเต็มเปี่ยมไปด้วยความหมาย แรงบันดาลใจ และความท้าทาย และเมื่อพวกเขารู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยความมุ่งมั่น รู้สึกเวลาได้ผ่าน

พ้นไปอย่างรวดเร็ว โดยความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะของปัจเจกบุคคล (Schaufeli และคณะ, 2006 อ้างถึงใน Fujimoto, Ferdous, Sekiguchi and Sugianto, 2016)

1.3 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน ดังนี้

1.3.1 คุณค่าของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพนักงาน

Simbula & Guglielmi (2013) กล่าวว่า พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานมีความเหมาะสมมากกว่าที่จะลงทุนเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก เพื่อเป็นการสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว นักวิจัยหลายคนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อผลลัพธ์เชิงบวก ยกตัวอย่างเช่น สุขภาวะ (well-being) (Hallberg & Schaufeli, 2006 อ้างถึงใน Bakker, 2013) สุขภาวะทางจิต (psychological well-being) และความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) (Kanste, 2011 อ้างถึงใน Simbula & Guglielmi, 2013) ทักษะคติ (attitudinal) (Hallberg & Schaufeli, 2006 อ้างถึงใน Bakker, 2013) สุขภาพกาย (physical health) สุขภาพจิต (mental health) (Shimazu, Schaufeli, Kubota, & Kawakami, 2012; Innstrand, Langballe, & Falkum, 2012 อ้างถึงใน Simbula & Guglielmi, 2013) (Schaufeli, Taris, & Van Rehen, 2008 อ้างถึงใน Villavicencio-Ayub, Jurado-Cárdenas, & Valencia-Cruz, 2014) ความพอใจในงาน (job satisfaction) (Yeh, 2013 อ้างถึงใน Paek, Schuckert, Kim & Lee, 2015) (Koyuncu, Burke, & Fiksenbaum, 2006 อ้างถึงใน Thoe & Johnson, 2011) (Brunetto, Teo, Shacklock, & Farr-Wharton, 2012 อ้างถึงใน Simbula & Guglielmi, 2013) ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (personal initiative) และพฤติกรรมเชิงรุก (proactive behavior) เช่น การเฝ้าหาโอกาสในการเรียนรู้ (pursuing learning opportunities) (Hakanen, Perhoniemi et al., 2008 อ้างถึงใน Simbula & Guglielmi, 2013)

กล่าวโดยสรุปความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงานคือทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่องานของพวกเขาและต่อองค์กร รู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน มีสุขภาวะที่ดี มีความพึงพอใจในชีวิต มีทัศนคติที่ดี มีความสุข สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น ช่วยขยายองค์ความรู้ เพิ่มความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่วนบุคคล

1.3.2 คุณค่าของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อองค์กร

Fujimoto, Ferdous, Sekiguchi and Sugianto (2016) กล่าวว่าแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ของ Schaufeli และคณะ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์กร เนื่องจากทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กรในหลาย ๆ ด้าน เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ เอกพงศ์ จิตชาญวิทย์ (2557) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรซึ่งส่งผลต่อ

ประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ การศึกษาต่างๆ ยังแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อผลลัพธ์เชิงบวก ยกตัวอย่างเช่น ผลตอบแทนทางการเงิน (financial returns) (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009 อ้างถึงใน Bakker, 2013) ความมุ่งมั่นต่อองค์กร (organizational commitment) (Hallberg & Schaufeli, 2006 อ้างถึงใน Bakker, 2013; Llorens, Bakker, Schaufeli & Salanova, 2006 อ้างถึงใน Thoe & Johnson, 2011; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006 อ้างถึงใน Simbula & Guglielmi, 2013; Karatepe and Ngeche, 2012; Karatepe, 2013; Karatepe et al., 2013; Li et al., 2012; Slåtten & Mehmetoglu, 2011 อ้างถึงใน Paek, Schuckert, Kim & Lee, 2015) ผลการปฏิบัติงาน (job performance) (Bakker & Bal, 2010; Halbesleben & Wheeler, 2008 อ้างถึงใน Bakker, 2013) (Baumruk, 2004 อ้างถึงใน Paek, Schuckert, Kim & Lee, 2015) รวมไปถึง คุณภาพบริการ (service quality) ในการรับรู้ของลูกค้า บรรยากาศบริการ (service climate) ซึ่งจะส่งผลต่อความภักดี (loyal) ของลูกค้าให้เพิ่มขึ้น (Salanova และคณะ, 2005 อ้างถึงใน Shimazu, Schaufeli, Miyanaka, and Iwata, 2010) พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน มีแนวโน้มที่จะเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร ส่งผลให้พนักงานลงทุนลงแรงเพื่อตนเองและลงทุนลงแรงเพื่อองค์กรด้วย องค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นในแง่บุคคล การผลิตและการทำกำไรแม้กระทั่งผลตอบแทนผู้ถือหุ้น (Taghipour, A. & Dezfouli, Z.K., 2013; Bates, 2004; Baumruk, 2004; Richman, 2006; Schaufli & Salanova, 2007 อ้างถึงใน Villavicencio-Ayub, Jurado-Cárdenas, and Valencia-Cruz, 2014) นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อการลาออก (turnover) (Halbesleben, 2010 อ้างถึงใน Thoe & Johnson, 2011; Hallberg & Schaufeli, 2006 อ้างถึงใน Thoe & Johnson, 2011; Karatepe & Ngeche, 2012; Karatepe, 2013; Park & Gursay, 2012 อ้างถึงใน Paek, Schuckert, Kim & Lee, 2015) ภาวะหมดไฟ (burnout) ซึ่งเป็นภาวะที่ก่อให้เกิดความอ่อนล้าหมดแรง เหนื่อยต่องาน และลดประสิทธิภาพในการทำงาน (Shimazu, Schaufeli, Miyanaka & Iwata, 2010)

กล่าวโดยสรุปความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงานคือทำให้พนักงานไม่เพียงลงทุนลงแรงต่อเรื่องของตนเอง แต่ยังอุทิศตนต่อองค์กร พนักงานมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ลดการลาออกของพนักงาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ช่วยลดภาวะหมดไฟของพนักงาน เพิ่มผลตอบแทนทางการเงินและผลตอบแทนผู้ถือหุ้น เพิ่มความมุ่งมั่นที่มีต่อองค์กร พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

มาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดของ May และคณะ (2004 อ้างถึงใน เอกพงศ์ จิตชาญวิชัย, 2557) แบ่งความผูกพันในงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

มิติด้านร่างกาย หมายถึง กำลัง ความสามารถในการทำงาน ทုံเทแรงกายอย่างเต็มกำลัง เพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการปฏิบัติงาน

มิติด้านอารมณ์ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่มีต่องาน ความรู้สึกสนใจ ใส่ใจต่อการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

มิติด้านการรู้คิด หมายถึง ความคิดและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีสมาธิต่อการปฏิบัติงานของตน

จำนวนข้อคำถามมีทั้งสิ้น 13 ข้อ แบ่งออกเป็น มิติด้านร่างกายจำนวน 5 ข้อคำถาม มิติด้านอารมณ์ จำนวน 4 ข้อคำถาม มิติด้านการรู้คิด จำนวน 4 ข้อคำถาม โดยมีข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 9 ข้อและคำถามเชิงลบจำนวน 4 ข้อ มาตรวัดมีลักษณะแบบลิเคิร์ต (likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” 5 คะแนน จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางบวก และให้คะแนนในทิศทางกลับกันสำหรับข้อคำถามทางลบ ตัวอย่างข้อคำถามเช่น ในขณะที่กำลังทำงาน ฉันมักนึกถึงสิ่งอื่นๆที่ไม่เกี่ยวกับงาน ฉันเอาใจใส่ในงานในงานที่ฉันรับผิดชอบ และฉันจะอยู่ทำงานจนกว่าจะเสร็จแม้ว่าจะเลยเวลางานมาแล้วก็ตาม เป็นต้น

ผู้วิจัยศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งงานวิจัยของประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ในงานวิจัยส่วนใหญ่จะใช้มาตรวัด Utrecht work engagement scale (UWES) ของ Schaufeli และคณะ ตอนเริ่มแรกมาตรวัด UWES มีด้วยกันทั้งหมด 24 ข้อคำถาม (UWES-24) แต่หลังจากนั้น UWES-24 ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มพนักงานและกลุ่มนักเรียน พบว่ามี 7 ข้อคำถามที่มีปัญหา ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามให้เหลือ 17 ข้อคำถาม (UWES-17) โดยมาตรวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่แสดงถึงสภาวะทางจิตใจ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

ความกระตือรือร้น (vigor) 6 ข้อคำถาม กล่าวถึงการมีพลัง การฟื้นคืนกลับ(resilience) ในระดับสูง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ไม่เหนื่อยล้าง่าย ๆ ยึดหยัดที่จะเผชิญหน้ากับความยากลำบาก ตัวอย่างข้อคำถาม “เวลาฉันทำงาน ฉันรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลัง”

การทุ่มเทอุทิศ (dedication) 5 ข้อคำถาม กล่าวถึง ความรู้สึกที่เกิดจากความหมายของงาน รู้สึกกระตือรือร้นและภาคภูมิใจในงาน และรู้สึกถึงแรงบันดาลใจ ความท้าทาย ตัวอย่างข้อคำถาม “งานของฉันเต็มเปี่ยมไปด้วยแรงบันดาลใจ”

ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) 6 ข้อคำถาม กล่าวถึง การจดจ่ออย่างสมบูรณ์และมีความสุขกับการทำงานอย่างเต็มที่ ยากที่จะถอนตัวเองออกจากการทำงาน ซึ่งเวลาได้ผ่านไปอย่างรวดเร็วจนลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบๆตัว ตัวอย่างข้อคำถาม “ฉันมีความสุขขณะทำงานอย่างจดจ่อใส่ใจ”

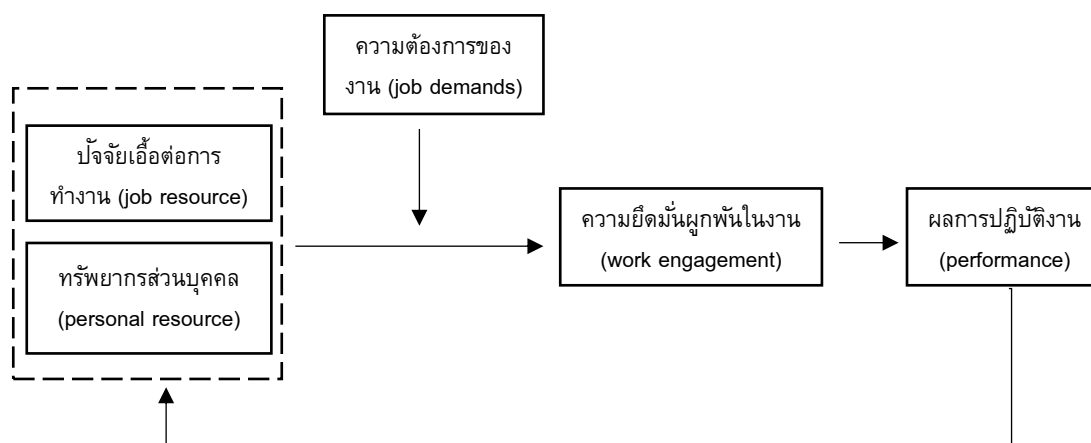
UWES-17 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับได้แก่ 0 = ไม่เคย 1 = แทบจะไม่เคย (ไม่กี่ครั้งต่อปีหรือน้อยกว่านั้น) 2 = ไม่ค่อย (เดือนละครั้งหรือน้อยกว่านั้น) 3 = บางครั้ง (ไม่กี่ครั้งต่อเดือน) 4 = บ่อยครั้ง (สัปดาห์ละครั้ง) 5 = บ่อยครั้งมาก (ไม่กี่ครั้งต่อสัปดาห์) 6 = เสมอ (ทุกวัน) ความหมายของคะแนนหมายถึง ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงมีความยึดมั่นผูกพันในงานมาก ผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อยมีความยึดมั่นผูกพันในงานน้อย

ในมาตรวัด UWES-17 ข้อคำถามเกี่ยวกับ ความกระตือรือร้น (vigor) และ ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) นั้นมีมากกว่า การทุ่มเทอุทิศ (dedication) อยู่องค์ประกอบละ 1 ข้อคำถาม ซึ่งในภายหลังได้รับการวิเคราะห์แล้วพบว่าไม่ได้ทำให้ความสอดคล้องภายใน (internal consistency) เพิ่มขึ้น แต่กลับทำให้ความสอดคล้องภายในลดลงเล็กน้อยจึงตัดข้อคำถาม 2 ข้อทิ้งไป กลายเป็นฉบับปรับปรุงที่มีข้อคำถาม 15 ข้อ (UWES-15) ต่อมาได้มีการดำเนินการ Iterative process เพื่อหาข้อคำถามที่มีคุณลักษณะเด่น โดยแต่ละข้อคำถามถูกวิเคราะห์แยกจากกัน ได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นมาตรวัด UWES แบบย่อที่มีข้อคำถาม 9 ข้อ (UWES-9) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ความกระตือรือร้น (vigor), การทุ่มเทอุทิศ (dedication), ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) อย่างละ 3 ข้อคำถามเท่าๆกัน พบว่า UWES-9 มีความเที่ยงตรงตามตัวประกอบ (factorial validity) ที่แข็งแกร่งเนื่องจากมีความสัมพันธ์ระหว่างข้อ (inter-correlations) ที่แข็งแกร่งระหว่าง 3 องค์ประกอบ (Schaufeli, W., & Bakker, A., 2003).

จากการสืบค้นพบว่างานวิจัยต่างประเทศนำเสนอมาตรวัด UWES ที่ใช้วัดความยึดมั่นผูกพันในงานมี 3 รูปแบบ ประกอบด้วย UWES-17, UWES-15 และ UWES-9 และมาตรวัดเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) มี 3 รูปแบบเช่นเดียวกัน ประกอบด้วย 7 ระดับ 6 ระดับ และ 3 ระดับ ในขณะที่งานวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในประเทศไทยนำเสนอมาตรวัดเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (วารุณี ทองดี, 2559; หฤทัย ใจหา, 2559) ซึ่งมาตรวัดที่นักวิจัยต่างประเทศนิยมใช้มากที่สุดจากการสำรวจของผู้วิจัยคือ UWES-9 เนื่องจากมีความเที่ยงตรงตามตัวประกอบ (factorial validity) และความสัมพันธ์ระหว่างข้อ (inter-correlations) สูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกใช้มาตรวัด UWES-9 และมาตราประมาณค่า 5 ระดับในการวัด ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับงานวิจัยนี้ และสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีของ Schaufeli และคณะ (2003)

1.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

ผู้วิจัยทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศส่วนใหญ่ใช้แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (job demands and resources model: JD – R model) เป็นฐานในการอธิบายเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงาน ผู้วิจัยแสดงแผนภาพของแบบจำลองนี้ในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงานของความยึดมั่นผูกพันในงาน

(ที่มา : Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career development international, 13(3), 209-223.)

แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญซึ่งผลักดันให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (job resource) และ ทรัพยากรส่วนบุคคล (personal resource) ซึ่งผู้วิจัยสำรวจงานวิจัยในต่างประเทศพบว่า ผู้วิจัยจำนวนมากใช้แบบจำลองนี้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ Hakanen & Roodt (2010) อ้างถึงใน จารุวรรณ ยอดระฆัง, 2554) ระบุว่าการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานนิยมใช้แบบจำลองดังกล่าวมากกว่าทฤษฎีอื่นๆ แบบจำลองดังกล่าวมีสมมติฐานว่า สุขภาพและสภาวะของพนักงานเป็นผลมาจากความสมดุลระหว่างคุณลักษณะงานเชิงบวก และคุณลักษณะงานเชิงลบ ซึ่งขอบเขตของแบบจำลองนั้นกว้างมากเพราะไม่ได้จำกัดว่าคุณลักษณะงานใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อพนักงาน ด้วยเหตุนี้เองแบบจำลองนี้จึงมีความยืดหยุ่นและหลากหลายของสภาพการทำงาน (work setting) จึงทำให้แบบจำลองดังกล่าวเป็นที่นิยมในหมู่นักวิจัย (Schaufeli & Taris, 2014)

Demerouti และคณะ (2001 อ้างถึงใน Schaufeli & Taris, 2014) นำเสนอว่าแบบจำลองนี้อธิบายเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งสัมพันธ์กับผลลัพธ์ได้แก่ ความเครียด ความเหนื่อยล้า เพื่อพยายามเข้าใจสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟ (burnout) แบบจำลองประกอบด้วย 2 องค์ประกอบได้แก่ ความต้องการของงาน (job demands) และ ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (job resource) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) ความต้องการของงาน คือ คุณลักษณะงานหรือเงื่อนไขในการทำงานที่องค์กรมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบ เป็นคุณค่าเชิงลบในด้านร่างกาย สังคม องค์กร ทำให้พนักงานต้องใช้ความอดทนและความพยายามเป็นอย่างมากทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายการทำงานให้สำเร็จ มีความเกี่ยวข้องกับต้นทุนทางสรีรวิทยาและจิตวิทยา ส่งผลให้เกิด

ความเครียดได้ เช่น ภาระงาน ระยะเวลาที่จำกัด ความขัดแย้งระหว่างบุคคล งานที่ไม่ปลอดภัย (Demerouti et al., 2001 อ้างถึงใน Schaufeli & Taris, 2014; Rothmann & Jordaan, 2006 อ้างถึงใน จารุวรรณ ยอดระฆัง, 2554; Schaufeli & Bakker, 2004 อ้างถึงใน Coetzer & Rothmann, 2007)

(2) ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน คือ ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งองค์การสนับสนุนให้พนักงานเพื่อช่วยให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย เป็นคุณค่าเชิงบวกในด้านร่างกาย สังคม องค์การ ลดแรงกดดันทางร่างกายและจิตใจที่ได้รับอิทธิพลจากความต้องการของงาน ช่วยให้พนักงานเกิดการพัฒนาเรียนรู้ในการทำงาน เช่น ข้อมูลย้อนกลับ การสนับสนุนทางสังคม (Demerouti et al., 2001 อ้างถึงใน Schaufeli & Taris, 2014; Rothmann & Jordaan, 2006 อ้างถึงใน จารุวรรณ ยอดระฆัง, 2554; Schaufeli & Bakker, 2004 อ้างถึงใน Coetzer & Rothmann, 2007)

ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานกระตุ้นให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจ สภาวะทางอารมณ์และแรงจูงใจส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกขององค์การ รวมทั้งมีบทบาทในการเป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายการทำงาน สนับสนุนให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย บรรเทาอิทธิพลเชิงลบของความต้องการของงาน เพราะปัจจัยเอื้อต่อการการทำงานทำหน้าที่เป็นสิ่งที่จูงใจอธิบายตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Deci & Ryan(2000 อ้างถึงใน Schaufeli & Taris, 2014)ได้แก่

- 1) ความต้องการอิสระ (autonomy) อำนาจตัดสินใจในงานตอบสนองต่อความอิสระในการทำงาน
- 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness) การสนับสนุนทางสังคมตอบสนองต่อความสัมพันธ์
- 3) ความต้องการศักยภาพ (competence) การให้ข้อมูลย้อนกลับทำให้เกิดการพัฒนาเรียนรู้ จึงสนับสนุนการเพิ่มความสามารถ

Schaufeli and Bakker (2004 อ้างถึงใน Schaufeli & Taris, 2014) ได้นำเสนอ แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงานรุ่นปรับปรุง โมเดลนี้ได้รวมเอา ความยึดมั่นผูกพันในงาน เข้าไปในโมเดลและพิจารณา ภาวะหมดไฟ เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานและผลลัพธ์เชิงลบอย่างปัญหาสุขภาพ ส่วนความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเอื้อต่อการทำงานและผลลัพธ์เชิงบวกอย่างประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่ง Schaufeli and Bakker ทำให้จิตวิทยาเชิงบวกเกี่ยวข้องกับแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงานจากการมี ความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่อ้างอิงถึง สภาวะทางจิตใจด้านบวก การเติมเต็ม ที่เกี่ยวข้องกับงานอันมีลักษณะ กระตือรือร้น (มีพลังงานในระดับสูง มีการฟื้นคืนกลับทางจิตใจขณะทำงาน) ทุ่มเทอุทิศ (รู้สึกถึงความสำคัญ ศรัทธา และความท้าทาย) จดจ่อใส่ใจ (มุ่งเน้นใส่ใจ มีความสุขขณะทำงานๆ หนึ่ง)

แบบจำลองของ Schaufeli and Bakker นำเสนอ 2 กระบวนการทางจิตได้แก่

1) กระบวนการที่มีพลัง (energetic process) หรือ กระบวนการเสื่อมถอยทางสุขภาพ (health impairment process) คือสภาวะความต้องการของงานสูงและปัจจัยเอื้อต่อการทำงานต่ำ พนักงานใช้ความพยายามทางร่างกาย จิตใจ สูงเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เกิดความเครียดเหนื่อยล้า นำไปสู่ภาวะหมดไฟและภาวะหมดไฟ นำมาซึ่งปัญหาสุขภาพ เช่น โรคซึมเศร้า โรคเกี่ยวกับหลอดเลือดและหัวใจ

2) กระบวนการจูงใจ (motivational process) คือสภาวะปัจจัยเอื้อต่อการทำงานมีจำนวนมาก เน้นการจูงใจโดยธรรมชาติของปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมอบและนำเสนอปัจจัยเอื้อต่อการทำงานส่งเสริมความตั้งใจของพนักงาน ที่จะทุ่มเทอุทิศความพยายามและความสามารถในการทำงาน นำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันในงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ในระยะแรกแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงานรุ่นแรกและรุ่นปรับปรุงจะพิจารณาเพียงคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ความต้องการของงาน+ ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน) แต่แนวคิดทางจิตวิทยาส่วนใหญ่เชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์เป็นผลลัพธ์จากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อม (Schaufeli & Taris, 2014) จึงคาดการณ์ว่าทรัพยากรส่วนบุคคล (personal resource) น่าจะรวมอยู่ในแบบจำลองด้วย จึงได้เพิ่ม ทรัพยากรส่วนบุคคล เป็นองค์ประกอบของแบบจำลองในภายหลังเป็นองค์ประกอบที่ 3 ของแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน

(3) ทรัพยากรส่วนบุคคล คือ คุณสมบัติเชิงบวกของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ การฟื้นคืนกลับ ความสามารถในการเผชิญปัญหา ความเชื่อมั่นเชิงบวก เพื่อให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (Hobfoll et al., 2003 อ้างถึงใน จารุวรรณ ยอดระฆัง, 2554; Bakker, 2009 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชุชม, 2557; Schaufeli & Taris, 2014; Van Den Heuvel, Demerouti, Bakker, & Schaufeli, 2010 อ้างถึงใน SIU, 2013)

เช่นเดียวกับปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ทรัพยากรส่วนบุคคลมีหน้าที่สนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายการทำงาน กระตุ้นเร้าการพัฒนาและเจริญเติบโตของบุคคล เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้ (Bakker & Demerouti, 2008 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชุชม, 2557)

Schaufeli & Taris (2014) เสนอว่าทรัพยากรส่วนบุคคลสามารถรวมเข้ากับแบบจำลองได้ 5 หนทาง ได้แก่

1) ทรัพยากรส่วนบุคคลมีอิทธิพลโดยตรงต่อสภาวะ เพราะเกี่ยวข้องกับฟื้นคืนกลับความสามารถในการควบคุม ซึ่งสามารถลดภาวะหมดไฟและเพิ่มความยึดมั่นผูกพันในงาน

2) ทรัพยากรส่วนบุคคลเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและสภาวะ ในฐานะที่ทรัพยากรส่วนบุคคลอาจจะเป็นกันชนผลเชิงลบของความต้องการของงานบนภาวะหมดไฟ เพิ่มผลเชิงบวกของปัจจัยเอื้อต่อการทำงานบนความยึดมั่นผูกพัน

3) ทฤษฎีการส่วนบุคคลเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและสุขภาพตามทฤษฎีการรักษาทรัพยากร (conservation of resources theory) Hobfoll (2002 อ้างถึงใน Schaufeli & Taris, 2014) เสนอว่าทรัพยากรมีแนวโน้มที่จะเกิดการสะสม เช่น พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีทรัพยากรเพียบพร้อม มีแนวโน้มที่จะพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและมองโลกในแง่ดี และในอีกแง่หนึ่งทรัพยากรส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

4) ทฤษฎีการส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณลักษณะงานตามทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (social cognitive theory) Bandura (1997 อ้างถึงใน Schaufeli & Taris, 2014) เสนอว่าทรัพยากรส่วนบุคคลกำหนดวิธีการที่ผู้คนจะเข้าใจสภาพแวดล้อม เข้าใจคุณลักษณะงานและตอบสนองต่อสิ่งนั้น ในขณะที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานจึงเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทรัพยากรส่วนบุคคลและความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

5) ทฤษฎีการส่วนบุคคลมีบทบาทเป็นตัวแปรที่สามเพราะมีอิทธิพลต่อทั้งการรับรู้คุณลักษณะงาน และสภาวะพนักงาน ซึ่งทำให้อธิบายความสัมพันธ์ของการรับรู้คุณลักษณะงานและสภาวะพนักงานได้

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัญญาด้านการเข้าใจตนเองในฐานะของทรัพยากรส่วนบุคคล โดยปัญญาด้านการเข้าใจตนเองทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ดังคำอธิบายของหนทางที่ 3 ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น กล่าวคือ พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีทรัพยากรเพียบพร้อม มีแนวโน้มที่จะพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและมองโลกในแง่ดี และส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ผู้วิจัยจึงเชื่อว่าเมื่อพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสูงจะมีแนวโน้มที่จะพัฒนาปัญญาด้านการเข้าใจตนเองและส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานตามแนวคิดของแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน

อย่างไรก็ตามการศึกษายังเป็นระบบในปัจจุบันยังไม่ชัดเจนถึง มโนทัศน์ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงาน ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และผลลัพธ์

สรุปคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานตามแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน และทรัพยากรส่วนบุคคล โดยความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจอิทธิพลของปัจจัยเอื้อต่อการทำงานที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ซึ่งจากความหมายของ ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานนั้น ตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งที่มีลักษณะสอดคล้องกับความหมายของ ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานและเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ก็คือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Saks, 2006) ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน หัวข้อถัดไปผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีความสำคัญปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การวิจัยต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนตนเองในเรื่องต่างๆ แล้ว พนักงานก็มักจะมีแนวโน้มของความยึดมั่นผูกพันในงาน (Saks, 2006) ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อนี้ โดยครอบคลุมหัวข้อย่อยต่างๆ ประกอบด้วย ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ประเภทของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

2.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

Eisenberger, Huntington, Hutchinson & Sowa (1986) ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรว่าคือ การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับ ความห่วงใยที่องค์กรมีให้ต่อพนักงานในเรื่องสุขภาวะ ให้คุณค่าแก่ผลงานของพวกเขา ผ่านหลายๆการกระทำที่องค์กรมีต่อพนักงานซึ่งพนักงานคาดหวังว่าองค์กรพร้อมให้ความช่วยเหลือในสถานการณ์ที่หลากหลาย ช่วยสนับสนุนพนักงานผ่านการดำเนินการด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติต่อพนักงานที่เจ็บป่วย การปฏิบัติต่อพนักงานที่ทำงานผิดพลาด การให้ความช่วยเหลือขณะปฏิบัติงาน องค์กรปรารถนาที่จะจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมและทำให้งานของพนักงานมีความหมายมีความน่าสนใจเมื่อพนักงานทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

Eisenberger, Fasolo, & Davis-Lamastro (1990) ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรว่าเป็นสิ่งที่พนักงานให้ความหมายต่อสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลงานของพวกเขา ใส่ใจความเป็นอยู่ของพวกเขา และสิ่งที่องค์กรปฏิบัติต่อพวกเขาในสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำให้พนักงานปฏิบัติตามหน้าที่หรือเป้าหมายขององค์กร โดยพนักงานประเมินว่าประโยชน์หรือสิ่งที่ได้รับนั้นมาจากการพิจารณาอย่างตั้งใจขององค์กรจะทำให้การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสูงขึ้นในทางกลับกันเมื่อพนักงานประเมินว่าประโยชน์หรือสิ่งที่ได้รับเป็นผลจากภายนอกเช่นกฎระเบียบจะทำให้การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรลดลง

George และคณะ (1993 อ้างถึงใน จิรนนท์ วงษ์ไทยวรรณ, 2551) ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรว่าเป็นการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทางอารมณ์และความเชื่อมั่นต่อพนักงาน ว่าองค์กรพร้อมให้ความช่วยเหลือ และให้การตอบแทนแก่พนักงานที่ทำงานอย่างทุ่มเท

Eisenberger และคณะ (2001) ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรว่าเป็นความเชื่อจากประสบการณ์การทำงานของพนักงาน ว่าองค์กรเป็นเหมือนบุคคลที่มีความเมตตาหรือว่าโหดร้าย โดยพิจารณาจาก นโยบาย บรรทัดฐาน กฎระเบียบ และการดำเนินการต่างๆที่มีต่อพนักงานขององค์กร

Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades (2002) นิยามการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรว่าเป็นการที่พนักงานมีความเชื่อที่ชัดเจน ว่าองค์กรมีการวางแผนทางทั่วไปเป็นไปในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อพวกเขา ซึ่งครอบคลุมในการรับรู้ทั้งเรื่องผลงานและความห่วงใยใน สวัสดิภาพของพวกเขา

กล่าวโดยสรุป ความหมาย ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรคือ การรับรู้และความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับ ความห่วงใยที่องค์กรมีให้ต่อพนักงานในเรื่องสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพวกเขา ให้คุณค่าแก่การทำงานและผลงานของพวกเขา พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นว่าองค์กรพร้อมให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการทำงานเมื่อพนักงานต้องการ องค์กรพร้อมที่จะตอบแทนพนักงานเมื่อทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เขารู้สึกว่าต้องปฏิบัติตามหน้าที่หรือเป้าหมายขององค์กร

2.2 ประเภทของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

Eisenberger และคณะ (1986 อ้างถึงใน วรรณภู วนุอาทร, 2555) แบ่ง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เป็น 4 ด้านได้แก่

- 1) ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรให้ความช่วยเหลือในการทำงาน ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาขณะทำงานรวมถึงให้คำแนะนำ จัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและน่าพึงพอใจ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 2) ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ให้โอกาสพนักงานในการแสดงผลงาน ให้โอกาสทางการศึกษาอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
- 3) ด้านการเอาใจใส่ขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรให้ความสนใจ ห่วงใยต่อความเป็นอยู่ สุขภาวะของพนักงาน ช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรเห็นความสำคัญ เห็นคุณค่าในผลงานของพนักงาน ได้รับการยกย่องเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เห็นใจเข้าใจเมื่อทำงานหรือตัดสินใจผิดพลาด

เปรมจิต คล้ายเพ็ชร (2548) ศึกษาแนวคิด การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ โดยมีพื้นฐานจากแนวคิดของ Eisenberger และคณะ (1986) โดยแบ่ง การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อองค์การ เกี่ยวกับการให้เงินเดือนและสวัสดิการ รวมไปถึงการกำหนดนโยบายโดยคำนึงถึงสุขภาวะของพนักงาน
- 2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อองค์การ เกี่ยวกับการให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ให้โอกาสแสดงผลงาน และโอกาสในการอบรมศึกษาเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถอันเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
- 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อองค์การในการให้โอกาสในการทำงานอย่างมั่นคงในองค์การแก่พนักงาน ไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม
- 4) ด้านจิตอาสามณ์ เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อองค์การว่าให้คุณค่า ความสำคัญ โดยการยกย่องเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ให้โอกาสการมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งเข้าใจ เห็นใจ เมื่อทำงานผิดพลาด
- 5) ด้านการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อองค์การว่าให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาขณะทำงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพเพื่อให้ การทำงานบรรลุผล รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานที่น่าพึงพอใจและปลอดภัย

2.3 ความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ

การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การแสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์การทำให้พนักงานเกิด ความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) บนพื้นฐานของ บรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน การรับรู้การสนับสนุนขององค์การก่อให้เกิดความรู้สึกที่เป็นความผูกพันที่จะห่วงใยสวัสดิภาพขององค์การ ความผูกพันก่อให้เกิดการดูแลซึ่งกันและกัน จะเพิ่มความผูกพันให้กับพนักงานมีต่อองค์การของตนมากขึ้น และยังเพิ่มความผูกพันด้านอารมณ์ (affective commitment) โดยการเติมเต็ม ตอบสนองต่อความต้องการด้านอารมณ์และสังคม ในการร่วมมือและสนับสนุนทางอารมณ์ ซึ่งการเติมเต็มและตอบสนองดังกล่าวทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกขององค์การ และบทบาทตัวตนทางสังคม (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นด้วยว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และ อารมณ์เชิงบวก (positive mood) การรับรู้การสนับสนุนขององค์การก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานจากการตอบสนองต่อความต้องการด้านอารมณ์และสังคม เพิ่มความคาดหวังผลตอบแทนตามประสิทธิภาพการทำงาน และยังเป็นการส่งสัญญาณความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการ และอารมณ์

เชิงบวกเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่เป็นอารมณ์โดยทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความคุ้มค่า (Witt, 1991 อ้างถึงใน Rhoades & Eisenberger, 2002)

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรยังเพิ่มความสนใจของพนักงานที่มีต่องานของพวกเขา ซึ่งช่วยเพิ่ม ความเกี่ยวข้องกับงาน (job involvement) (Cropanzano et al., 1997; O'Driscoll & Randall, 1999 อ้างถึงใน Rhoades & Eisenberger, 2002) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรยังเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (performance) (George & Brief, 1992 อ้างถึงใน Rhoades & Eisenberger, 2002) โดยการเพิ่มการกระทำที่ดีนอกเหนือจากความรับผิดชอบ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนพนักงานและปกป้ององค์กรจากความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นการช่วยเหลือองค์กรได้เป็นอย่างดี และยังช่วยลดความเครียด (strain) (George et al., 1993; Robblee, 1998 อ้างถึงใน Rhoades & Eisenberger, 2002) เนื่องจากการสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ เมื่อมีความจำเป็นต้องเผชิญกับ ความต้องการของงานสูง ช่วยให้พนักงานเกิดความปรารถนาที่จะอยู่ต่อในองค์กร (desire to remain) จากงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านพบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความปรารถนาที่จะอยู่ต่อในองค์กรสอดคล้องกับ เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก นอกจากช่วยลดการลาออกได้แล้ว ยังลดการขาดงาน การทำงานล่าช้า คือช่วยลดพฤติกรรมถดถอยในการทำงาน (withdrawal behavior)

กล่าวโดยสรุปความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรคือทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันด้านอารมณ์ พนักงานมีความห่วงใยองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและอารมณ์เชิงบวก ช่วยเพิ่มความเกี่ยวข้องกับงานทำให้พนักงานสนใจในงานของพวกเขามากยิ่งขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ช่วยลดความเครียด ช่วยให้พนักงานเกิดความปรารถนาที่จะอยู่ต่อในองค์กร ลดความตั้งใจลาออกและพฤติกรรมถดถอยในการทำงานของพนักงาน

2.4 ทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กร (organizational support theory)

นายจ้างมักจะให้คุณค่าต่อพนักงานที่จงรักภักดีและกระตือรือร้น พนักงานที่มีความยึดมั่นต่อองค์กร มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ไม่ขาดงานและลดความเป็นไปได้ที่จะออกจากงาน (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997; Mowday, Porter, & Steers, 1982 อ้างถึงใน Rhoades & Eisenberger, 2002) ขณะเดียวกันพนักงานก็มักให้ความสำคัญกับสิ่งที่องค์กรมอบให้พวกเขา อย่างเช่น การให้ความเคารพ การสนับสนุน การจ่ายค่าตอบแทน การให้ความช่วยเหลือ เป็นต้น บรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (norm of reciprocity) จะเป็นคำตอบและทิศทางในเรื่องดังกล่าว ซึ่งเป็นที่มาของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการให้ความสำคัญกับเขา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องงาน สุขภาวะ ความเป็นอยู่ ทำให้พนักงานรู้สึกว่า

ต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ได้รับผลตอบแทนจากองค์กรมากขึ้นเนื่องจากทำงานดีขึ้น พนักงานจะเกิดความพึงพอใจและทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเรื่อยไป หมุนเวียนกลายเป็นวงจร ทำนองเดียวกันถ้าพนักงานรับรู้ว่าการไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญของเขา ไม่ให้การตอบแทนที่ดีตามผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น พนักงานจะรู้สึกว่าจะไม่มีความจำเป็นต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อองค์กร (Eisenberger, et al., 1986; Lynch, Eisenberger & Armeli, 1999 อ้างถึงใน ปรินญา วิราณวัตร, 2550)

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นมโนทัศน์สำคัญของทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กร กฎเกณฑ์สำคัญของทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กรคือ บรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (norm of reciprocity) (Liu, 2004) กล่าวคือเมื่อบุคคลได้รับสิ่งของหรือผลประโยชน์ใดๆ จากบุคคลอื่นจะตอบสนองโดยการให้ผลประโยชน์ตอบแทนตามความเหมาะสม (Gouldner, 1960 อ้างถึงใน อารียวรรณ อ่วมตานี และ เบญจรัตน์ สมเกียรติ, 2551) การพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรได้รับการส่งเสริมจากแนวโน้มที่พนักงานกำหนดให้องค์การมีลักษณะเช่นมนุษย์ มององค์กรเป็นเหมือนบุคคล (Eisenberger et al., 1986) การดำเนินการโดยตัวแทนขององค์กรมักถูกมองว่าเป็นตัวชี้วัดความตั้งใจขององค์กร ตัวตนขององค์กรจะได้รับการส่งเสริมโดย กฎหมาย ศีลธรรม ความรับผิดชอบทางการเงินในการกระทำของตัวแทนขององค์กร ตามนโยบาย บรรทัดฐาน วัฒนธรรมขององค์กร ที่มีความต่อเนื่องจนเป็นบทบาทพฤติกรรม พนักงานจะมองสิ่งเหล่านี้เป็นความตั้งใจขององค์กรมากกว่าจะมองว่าเป็นความตั้งใจของบุคคลที่เป็นตัวแทนองค์กร และด้วยอำนาจของตัวแทนบนพื้นฐานตัวตนขององค์กร พนักงานจะรู้สึกว่าจะชื่นชอบหรือไม่ชื่นชอบกับการดูแลดังกล่าวเสมือนเป็นตัวบ่งชี้การรับรู้ว่าการเมตตาต่อพวกเขาหรือไม่ (Rhoades & Eisenberger, 2002) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจึงเป็นส่วนสำคัญของความสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานและนายจ้าง เพราะสิ่งเหล่านี้หมายถึงสิ่งที่องค์กรดำเนินการต่อพวกเขาอย่างน้อยที่สุดก็ในความเชื่อของพนักงาน (Liu, 2004)

ตาม ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) ยืนยันว่าทรัพยากรที่ได้รับจากคนอื่น จะมีมูลค่าสูงขึ้นถ้าพวกเขาเลือกที่จะตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของผู้ให้ เช่น ความช่วยเหลือโดยสมัครใจ (e.g., Blau, 1964; Cotterell, Eisenberger, & Speicher, 1992; Eisenberger, Cotterell, & Marvel, 1987; Gouldner, 1960 อ้างถึงใน Rhoades & Eisenberger, 2002) ดังนั้นผลตอบแทนขององค์กรและสภาพการทำงานที่ดี เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การสนับสนุน การเพิ่มคุณค่าในงาน และอิทธิพลเหนือนโยบายขององค์กรจะมีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างมากใน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ถ้าพนักงานเชื่อว่าผลลัพธ์มาจากความสมัครใจขององค์กรมากกว่าข้อจำกัดต่างๆภายนอก อย่างเช่น กฎระเบียบของภาครัฐ เป็นต้น (Eisenberger et al., 1986; Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch, 1997; Shore & Shore, 1995 อ้างถึงใน Rhoades & Eisenberger, 2002) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Coyle-Shapiro & Conway (2005 อ้างถึงใน ปรินญา วิราณวัตร, 2550) ว่าการกระทำขององค์กรที่

เป็นไปตามหน้าที่ เช่นปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีเพียงเฉพาะสิ่งที่องค์กรสมควรใจที่จะดำเนินการที่จะส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

ทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กรเน้นกระบวนการทางจิตวิทยาภายใต้ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ดังนี้

1) บนพื้นฐานบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (norm of reciprocity) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ควรก่อให้เกิดความรู้สึกภาระผูกพันที่จะเอาใจใส่สวัสดิภาพขององค์กร ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2) การดูแลเอาใจใส่ การให้การยอมรับ การเคารพนับถือ แสดงโดยนัยว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ตอบสนองความต้องการทางอารมณ์และสังคม นำพนักงานไปสู่การรวมเป็นสมาชิกขององค์กร และมีสถานะบทบาททางสังคม

3) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเสริมสร้างความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรตระหนักในเรื่องผลตอบแทนที่เพิ่มตามประสิทธิภาพการทำงาน นั่นคือความคาดหวังในเรื่องค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน

กระบวนการเหล่านี้ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อทั้งพนักงานและองค์กรคือเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและอารมณ์ทางบวกของพนักงาน ส่วนองค์กรได้รับความผูกพันมากขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นและลดอัตราลาออก (Rhoades & Eisenberger, 2002)

สรุปว่า พนักงานรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนแก่องค์กร ตามบรรทัดฐานการแลกเปลี่ยนของการตอบแทนซึ่งกันและกันที่ว่า เมื่อได้รับทรัพยากรหรือผลประโยชน์ใดๆ จากบุคคลอื่น ตนเองจะให้การตอบแทนกลับตามความเหมาะสม (Gouldner, 1960 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี และ เบญจรัตน์ สมเกียรติ, 2551) เมื่อองค์กรยื่นผลประโยชน์ให้พนักงานในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นภาระผูกพันต่อองค์กร และจะตอบแทนคืนต่อองค์กร และความพยายามที่พนักงานทุ่มเทเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร จะได้รับการตอบแทนจากองค์กร (Eisenberger et al., 1986 อ้างถึงใน จิรนนท์ วงษ์ไทยวรรณ, 2551)

2.5 การวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

การวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสอดคล้องกับมุมมองของพนักงานในเรื่องความเชื่อทั่วไปที่เกี่ยวกับความผูกพันที่องค์กรมีให้กับพวกเขา องค์กรชื่นชมในผลงานของพวกเขาและปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างดีในสถานการณ์ที่หลากหลาย พนักงานเชื่อมั่นอย่างชัดเจนว่า องค์กรวางแนวทางโดยทั่วไปในทางบวกหรือลบต่อพวกเขา ซึ่งครอบคลุมทั้งผลงานและสวัสดิภาพของพวกเขา ภายหลังการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis หรือ CFA) กับพนักงานที่มีความหลากหลายทางอาชีพ หลากหลายองค์กร เป็นเครื่องพิสูจน์ถึง ความเชื่อมั่นภายใน (internal reliability) ที่สูง และมาตรวัดมีความเป็นมิติเดียวกัน (unidimensionality) ในมาตร

วัดของ Eisenberger และคณะ คือ Survey of perceived organizational support หรือ SPOS ทั้ง 3 มาตรการวัดได้แก่แบบดั้งเดิม 36 ข้อคำถาม แบบย่อ 16 ข้อคำถาม และ 8 ข้อคำถาม (e.g., Armeli, Eisenberger, Fasolo, & Lynch, 1998; Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990; Lynch, Eisenberger, & Armeli, 1999; Shore & Tetrick, 1991; Shore & Wayne, 1993 อ้างถึงใน Rhoades & Eisenberger, 2002) มาตรการวัดทั้ง 3 แบบใช้มาตรการวัดเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ ได้แก่ 0 = ไม่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง, 1 = ไม่เห็นด้วยปานกลาง, 2 = ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย, 3 = เฉยๆ, 4 = เห็นด้วยเล็กน้อย, 5 = เห็นด้วยปานกลาง, 6 = เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง ความหมายของคะแนน หมายถึง ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมาก ผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรน้อย ยกเว้นบางข้อที่ต้องมีการกลับคะแนน คะแนนสูงหมายถึงมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรน้อย คะแนนต่ำหมายถึงมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมาก มาตรการวัดแบบแบบดั้งเดิม 36 ข้อคำถามมีข้อคำถามที่ต้องกลับคะแนน 17 ข้อคำถาม ส่วนมาตรการวัดแบบย่อ 16 และ 8 ข้อคำถามมีข้อคำถามที่ต้องกลับคะแนน 6 และ 4 ข้อคำถามตามลำดับ

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีโครงสร้างโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ ในเรื่องมาตรการวัด ที่มีความเชื่อมั่นสูง โดยส่วนมากการศึกษาวิจัย การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มักใช้มาตรการวัดแบบย่อ ที่พัฒนามาจากข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (loading) สูงที่สุด ในมาตรการวัดของ Eisenberger ในปี 1986 อย่างไรก็ตามเหตุผลที่ การศึกษาวิจัยจำนวนมากเลือกที่จะใช้มาตรการวัดแบบย่อมีสาเหตุจาก มาตรการวัดแบบดั้งเดิมมี ความเชื่อมั่นภายใน (internal reliability) สูง และมาตรการวัดมีความเป็นมิติเดียวกัน (unidimensionality) การใช้มาตรการวัดแบบย่อไม่ปรากฏว่ามีปัญหาแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามทั้งสองแง่มุมตามนิยามของ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (การประเมินคุณค่าผลงานของพนักงานและห่วงใยสุขภาวะของพนักงาน) ยังคงเป็นตัวแทนที่ดีของแบบสอบถามขนาดย่อโดยอ้างอิงถึงนิยาม การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของ Eisenberger และคณะ ในปี 1986 (Rhoades & Eisenberger, 2002) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกใช้มาตรการวัด SPOS และมาตรประมาณค่า 5 ระดับในการวัด การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร กับงานวิจัยนี้ และสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีของ Eisenberger และคณะ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน Saks (2006) ศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในงานและองค์กร และผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงานและองค์กร พบว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ($r = 0.36, P < 0.01$) โดยมีสาเหตุจากผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันในงานและองค์กรสูง จากบรรทัดฐานการแลกเปลี่ยนของการตอบแทนซึ่งกันและกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือเมื่อพนักงานมีความเชื่อว่า

องค์การมีความห่วงใยในสุขภาวะความเป็นอยู่ของพวกเขา พวกเขาจะมีแนวโน้มตอบสนองโดยพยายามเติมเต็มภาระผูกพันที่มีโดยการมีความยึดมั่นผูกพันมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ที่อธิบายว่าปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งองค์การสนับสนุนให้พนักงานเพื่อช่วยให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ลดแรงกดดันทางร่างกายและจิตใจที่ได้รับอิทธิพลจากความต้องการของงาน ช่วยให้พนักงานเกิดการพัฒนาเรียนรู้ในการทำงาน ช่วยให้พนักงานเกิดความตั้งใจและความพยายามส่งผลให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ตามกระบวนการจูงใจ สอดคล้องกับ อัจฉรา ประเสริฐสิน (2555) กล่าวว่า การใช้เวลาและทรัพยากรที่เพียงพอในการทำวิจัยแก่บุคลากรในหน่วยงานคือกุญแจสำคัญที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความยึดมั่นผูกพันกับการทำวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Caesens & Stinglhamber (2014) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรผ่าน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลลัพธ์ เช่น ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้เป็นพนักงานจำนวน 265 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ($r = 0.39, P < 0.001$) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Wilson และคณะ (2004 อ้างถึงใน เอกพงศ์ จิตชาญวิชัย, 2557) พบว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับองค์การสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน เนื่องจากพนักงานรับรู้ถึงการที่องค์การให้โอกาสมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และการทำงานอย่างอิสระ ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานจนทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานในที่สุด จากข้อมูลข้างต้นสอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนขององค์การของ Eisenberger ที่ระบุว่าเมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์การให้ความสำคัญกับพวกเขา จากการที่องค์การดำเนินการต่อพวกเขา พนักงานจะเกิดความพยายามทุ่มเทในการทำงาน จนเกิดเป็นความยึดมั่นผูกพันในงาน

แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ตลอดจนผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ที่มีต่อ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีลักษณะสอดคล้องกับ ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ในแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นได้ตามรูปประกอบ



ภาพประกอบ 2 อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

นอกจากนี้ การวิจัยนี้ยังสนใจศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยการวิจัยนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบทบาทของปัญญาด้านการเข้าใจตนเองในฐานะที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน เนื่องจากสอดคล้องกับผลของทรัพยากรส่วนบุคคลที่ว่าพนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีทรัพยากรเพียบพร้อม มีแนวโน้มที่จะพัฒนาความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมองโลกในแง่ดี และส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ผู้วิจัยจึงเชื่อว่าเมื่อพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสูง มีแนวโน้มที่จะพัฒนาปัญญาด้านการเข้าใจตนเองและส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานตามแนวคิดของแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน หัวข้อถัดไป ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง ซึ่งงานวิจัยนี้ศึกษาปัญญาด้านการเข้าใจตนเองในฐานะตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

จากการศึกษา ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง นักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างให้การยอมรับว่า ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของเชาวน์อารมณ์ (สทรินท์ หนูอินทร์, 2549; Chicvak, 2013; Zeidner, Matthews, & Roberts, 2012) เชาวน์อารมณ์นั้นเป็นที่ถกเถียงกันมาเป็นเวลานานตั้งแต่ปี 1920 แต่ทว่าไม่ได้รับการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์อย่างเป็นจริงเป็นจังจนกระทั่งปี 1980 กล่าวคือตั้งแต่ Howard Gardner ได้เริ่มศึกษาทฤษฎีพหุปัญญา (theory of multiple intelligences) ซึ่งเสนอว่าแต่ละบุคคลมีสมรรถนะและศักยภาพที่หลากหลายแตกต่างกัน ไม่ได้มีเพียงด้านเดียว และความสามารถเหล่านี้ไม่สามารถวัดได้โดยง่ายจากการทดสอบเพียงตัวเลขหรือวาจาเท่านั้น ส่วนหนึ่งของทฤษฎีพหุปัญญา ได้ระบุเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ไว้ว่าเป็นความสามารถในการรับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์อย่างถูกต้อง ความสามารถในการเข้าถึงความรู้สึกเมื่อพวกเขากำลังคิด ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ในการส่งเสริมการเจริญเติบโตทางอารมณ์และทางปัญญา (Chicvak, 2013) กล่าวคือตามทฤษฎีพหุปัญญาของ Howard Gardner เชาวน์อารมณ์ถือว่าเป็นปัญญาส่วนบุคคลที่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการประมวลข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นของแต่ละบุคคล โดยแบ่งออกเป็นปัญญาด้านความเข้าใจระหว่างบุคคล (interpersonal intelligence) และปัญญาด้านความเข้าใจตนเอง (intrapersonal intelligence) (Thoe & Johnson, 2011; Gardner, 1983 อ้างถึงใน สทรินท์ หนูอินทร์, 2549) ซึ่งสอดคล้องกับ เชาวน์อารมณ์ของ Goleman (1998 อ้างถึงใน นุชนาถ ฤทธิสินธิ์, 2551) ซึ่งอธิบายว่า เชาวน์อารมณ์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองและผลที่ตามมา ประเมินตนเองตามความเป็นจริง รู้ความชอบ ความสามารถของตนเอง รู้จุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง มั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตนเอง 2) การกำกับควบคุมตนเอง หมายถึง จัดการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ มีความ

เชื้อสัจย์และรักษาความดี รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เปิดรับความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ 3) การจงใจตนเอง หมายถึงอารมณ์ ความพยายามในการนำไปสู่เป้าหมาย ยึดมั่นในเป้าหมาย 4) การร่วมรับรู้ความรู้สึก หมายถึง เข้าใจความรู้สึกในมุมมองของผู้อื่น รู้ถึงข้อควรพัฒนาของผู้อื่น และตอบสนองความต้องการของผู้อื่น 5) ทักษะทางสังคม หมายถึงความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลต่อผู้อื่นสามารถโน้มน้าวผู้อื่นได้ สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ปัญญาด้านความเข้าใจตนเอง เป็นองค์ประกอบหนึ่งของ เซเวนอาร์มส์ มีที่มาจาก ทฤษฎีพหุปัญญา (theory of multiple intelligences) ของ Howard Gardner

ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง มีที่มาจากทฤษฎีพหุปัญญาของ Howard Gardner ที่เสนอว่าโลกตีความ คำว่าปัญญาแคบเกินไป ปัญญาของมนุษย์มีอย่างน้อย 7 ด้าน (ภายหลังได้ดำเนินการเพิ่มอีก 2 ด้านจากเดิมที่มีอยู่ 7 ด้านรวมเป็น 9 ด้าน) การศึกษาของ Gardner พิสูจน์ว่าสมองของมนุษย์แบ่งออกเป็นส่วน แต่ละส่วนที่แตกต่างกันเป็นตัวกำหนดความสามารถเป็นอย่างไร ทำให้แต่ละบุคคลมีปัญญาที่หลากหลาย ในแต่ละบุคคลมีปัญญาทั้ง 9 ด้านแต่มีความแตกต่างตรงที่แต่ละคนมีปัญญาแต่ละด้านมากน้อยไม่เหมือนกันแต่ละบุคคลมีจุดแข็งที่แตกต่างกันออกไป คนส่วนใหญ่ มักมีปัญญาหนึ่งหรือสองด้านที่สูงส่วนด้านอื่นๆจะไม่สูงมากนัก (อาร์ สัททหวิ, 2541) ทุกคนสามารถพัฒนาปัญญาแต่ละด้านของตนเองให้สูงขึ้นได้ จากการฝึกฝนและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปัญญาแต่ละด้านมีความเฉพาะด้านแต่ทำงานร่วมกัน (เยาพา เดชะคุปต์, 2548) ยกตัวอย่างเช่น การแสดงดนตรีให้ประสบความสำเร็จไม่เพียงขึ้นอยู่กับปัญญาด้านดนตรีแต่เพียงเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงด้านการเคลื่อนไหวร่างกาย ด้านความเข้าใจระหว่างบุคคล และด้านความเข้าใจตนเองด้วย (Davis, Christodoulou, Seider & Gardner, 2011) Gardner ได้จัดกลุ่มของพหุปัญญาออกเป็นด้านต่างๆ ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง อยู่ในกลุ่มปัญญาที่เกี่ยวข้องกับบุคคล (personal Intelligence) ประกอบด้วย ปัญญาด้านการเข้าใจผู้อื่น ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง และปัญญาด้านการคงอยู่ของชีวิต โดยผู้ที่มีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองคือผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับตนเอง ระบบประสาทที่เกี่ยวข้องกับปัญญาด้านนี้ ได้แก่ สมองส่วนหน้าและระบบลิมบิก ความสำคัญของปัญญาในด้านนี้คือ ทำให้บุคคลเป็นผู้ประเมินและเข้าใจอารมณ์ตนเองได้ดี มีความสามารถในการเข้าใจตนเอง เข้าใจจิตใจตนเอง ชอบคิดไตร่ตรอง มักฟังตนเอง รักอิสระเสรี มีวินัยในตนเอง ในสังคมอันมีความซับซ้อนแต่ละบุคคลต้องการความสามารถในการตัดสินใจแต่ละทางเลือก ปัญญาด้านการเข้าใจตนเองจึงมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นกว่าในอดีต สามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาชีพที่เหมาะสมสำหรับปัญญาด้านนี้ได้แก่ ผู้บริหาร นักจิตวิทยา นักแนะแนว นักแสดง นักประพันธ์ ผู้นำศาสนา (อาร์ สัททหวิ, 2541; อุมพร เทียมทัต, 2556; Gardner, 1983; Coon & Mitterer, 2013 อ้างถึงใน สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2558) ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อนี้ โดยครอบคลุมหัวข้อย่อยต่างๆ ประกอบด้วย ความหมายของปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง คุณลักษณะของบุคคลที่มีปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง การวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเองงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

3.1 ความหมายของปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

เนื่องจากคำว่า Intelligence สามารถแปลเป็นคำไทยได้หลายคำ ยกตัวอย่างเช่น ชาวอร์น ปัญญา ความสามารถ และจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยในประเทศไทยพบว่านักวิชาการแปลคำว่า Intelligence ที่ไม่เหมือนกัน เช่น ความฉลาด (กุลยา ตันติผลลาชีวะ, 2550) สติปัญญา (เยาวพา เดชะคุปต์, 2542) ปัญญา (กมลวรรณ อังศรีสุพร, 2554; สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2558) ผู้วิจัยเลือกใช้คำว่า ปัญญา ดังนั้น Intrapersonal intelligence ในงานวิจัยฉบับนี้จึงใช้คำว่า ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

Gardner (1983 เยาวพา เดชะคุปต์, 2544 อ้างถึงใน กมลวรรณ อังศรีสุพร, 2554; Coon & Mitterer, 2013 อ้างถึงใน สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2558) ให้ความหมายของปัญญาด้านการเข้าใจตนเองว่าคือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการเข้าใจศักยภาพของตนเอง รู้จักตนเองตามความเป็นจริง รู้จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง รู้เท่าทันความคิดและอารมณ์ของตนเอง มีความสามารถในการดำเนินการได้ด้วยตนเอง มั่นใจในตนเอง มีความสามารถในการฝึกฝนเข้าใจตนเอง มีการตั้งเป้าหมายในชีวิตอย่างเหมาะสม ชอบทำงานคนเดียว ให้เวลากับการคิดและทำตามความสนใจของตนเอง

Gardner (1993 อ้างถึงใน Thoe & Johnson, 2011) อธิบายปัญญาด้านการเข้าใจตนเองไว้ว่า เป็นการให้ความสำคัญภายในแต่ละบุคคล เข้าใจความรู้สึกของตนเอง บุคคลผู้ซึ่งมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองจะมีความสามารถในการเข้าใจและแยกแยะความแตกต่างในความรู้สึกของตนเอง และใช้ข้อมูลสารสนเทศดังกล่าวเป็นแนวทางในการประพฤติตน พวกเขามีความรู้สึกรู้จักตนเอง และใช้ข้อมูลสารสนเทศดังกล่าวไปในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

Gardner (1999) ให้ความหมายของปัญญาด้านการเข้าใจตนเองว่าคือ ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ อารมณ์ความรู้สึก ความปรารถนา แรงจูงใจและเจตนาของตนเอง

Gardner และ Moran (2007 อ้างถึงใน Davis, Christodoulou, Seider & Gardner, 2011) ให้ความหมายของปัญญาด้านการเข้าใจตนเองว่าคือ ความสามารถในการมองเห็นและใช้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ปัญญาด้านความเข้าใจตนเองทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมโยงโดยการเข้าใจตนเอง ตระหนักรู้ตนเอง ควบคุมพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย

Gardner (2013 อ้างถึงใน Stork, 2013) อธิบายปัญญาด้านการเข้าใจตนเองไว้ว่า เกี่ยวข้องกับนิสัยของมนุษย์เพื่อต้องการทราบ ความหมาย วัตถุประสงค์ และความสำคัญ เกี่ยวกับการตระหนักรู้โลกภายในของพวกเรา อารมณ์ คุณค่า ความเชื่อต่างๆของพวกเรา สามารถที่จะทำงานคนเดียวได้ มักที่จะสะท้อนความคิดตนเองและตระหนักรู้ดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่จะเกิดความรู้สึกคล่องตัวของความรู้สึกภายใน ค่านิยม ความเชื่อและกระบวนการคิดของตนเอง

กล่าวโดยสรุป ความหมายของ ปัญญาด้านการเข้าใจตนเองคือ ความสามารถในการรู้จักตนเอง เข้าใจศักยภาพของตนเองตามความเป็นจริง รู้จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง รู้เท่าทันความคิดและอารมณ์ของตนเอง รับรู้เข้าใจความปรารถนาและแรงจูงใจของตนเอง มีการตั้งเป้าหมายในชีวิต

อย่างเหมาะสม ใช้ข้อมูลสารสนเทศดังกล่าวไปในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถในการดำเนินการได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการฝึกฝนตนเอง

3.2 คุณลักษณะของบุคคลที่มีปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

Helding (2009) กล่าวว่าบุคคลที่มีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองจะมีลักษณะของพฤติกรรม คือ รู้ความต้องการของตนเองและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ มีความสามารถในการเข้าใจตนเอง ตระหนักรู้ตนเอง มีจุดมุ่งหมาย

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2550) กล่าวว่าบุคคลที่มีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองจะมีลักษณะ ตระหนักรู้ต่อสภาวะทางอารมณ์ของตนเอง และสามารถจัดการการแสดงออกของอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตือรือร้นในการบรรลุเป้าหมายด้วยความตั้งใจ มีความใส่ใจในการเรียนรู้ มีความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถกระตุ้นพลังให้คนรอบข้างได้

วนิษา เรช (2550) กล่าวว่าบุคคลที่มีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองจะมีลักษณะของพฤติกรรม คือ ชอบทำงานด้วยตนเอง มั่นใจในตนเอง กล้ายืนยันความคิดของตน สบายใจแม้อยู่คนเดียว ชอบวางแผนและตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับชีวิต สามารถอธิบายความคิดและเหตุผลของตนเองได้อย่างชัดเจน รู้ว่าตนเองมีจุดแข็ง จุดอ่อนในเรื่องใด ชอบเขียนเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกของตน มักดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจตนเองอยู่เสมอ สามารถผ่อนคลายตนเองจากความเครียดได้

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ (2545 อ้างถึงใน อุมาพร เทียมทัด, 2556) กล่าวว่าบุคคลที่มีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกตนเอง พัฒนาอารมณ์ของตนเองให้เหมาะสม มีเป้าหมาย จุดมุ่งหมายในชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง มีความสนใจเกี่ยวกับชีวิต ได้แก่ ความหมาย เป้าหมาย และสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการควบคุมที่ดีในเรื่องของการเรียนรู้และบุคลิกภาพ มีความชอบในการค้นหาตนเอง มองเห็นความซับซ้อนภายในจิตใจตนเองและสภาพชีวิตอย่างกระจ่างชัดเจน มุ่งมั่นที่จะเข้าถึงตัวตนที่แท้จริง มีอิทธิพลต่อบทบาทของคนรอบข้าง

โดยสรุปคือบุคคลที่มีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองจะมีคุณลักษณะ ตระหนักรู้และเข้าใจเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับตนเอง เช่น ความต้องการ อารมณ์ จุดแข็งจุดอ่อน เป้าหมาย เป็นต้น มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในตนเอง สบายใจที่จะอยู่คนเดียวหรือทำงานคนเดียว มีความสามารถในการจัดการอารมณ์ มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อผู้อื่น มักดูแลและพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อยู่เสมอ เช่น ดูแลความรู้สึก ดูแลสุขภาพร่างกาย เรียนรู้และพัฒนาอารมณ์ตนเอง เป็นต้น มักวางแผนและพยายามบรรลุตั้งเป้าหมาย

3.3 การวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

สาลี รักสุทธี (2543 อ้างถึงใน วิไล อ่างสกุล, 2546) อธิบายการประเมินพหุปัญญาว่า มีความสอดคล้องกับแนวโน้มใหม่ ๆ ของการประเมินผล โดยประเมินตามสภาพจริงอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ ได้แก่ 1) การสังเกต เป็นวิธีที่ใช้มากที่สุดในการรวบรวมข้อมูล ต้องสังเกตหลาย ๆ ครั้งในหลาย ๆ สถานการณ์ สังเกตขณะทำกิจกรรมและพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน 2) การสัมภาษณ์ ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ ความรู้สึก ความสนใจ กระบวนการทำงาน ความคิดเห็น นำไปใช้ประกอบกับเครื่องมืออื่น ๆ ได้เช่น ใช้ประกอบกับการสังเกต 3) การบันทึก เป็นการจดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบุคคลที่ต้องการประเมิน เช่น บันทึกประจำวัน 4) แบบสำรวจและแบบสอบถาม มีลักษณะคือไม่มีถูกไม่มีผิด ขึ้นอยู่กับความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่ต้องการประเมินเป็นสำคัญ 5) แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้เรียนตามจุดประสงค์ของการเรียนการสอน เช่น การปฏิบัติจริง การสอบปากเปล่า หรือสอบข้อเขียน เป็นต้น 6) บทบาทสมมติ เป็นการสร้างสถานการณ์เพื่อทดสอบบุคคลที่ต้องการประเมิน 7) แฟ้มสะสมงาน เป็นการประเมินโดยดูจากผลงานที่สร้างขึ้นและเก็บสะสมไว้

แบบสำรวจพหุปัญญาสำหรับผู้ใหญ่ (อารี สันหนวี, 2541) ในส่วนของการวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (checklist) ทั้งหมด 9 ข้อ และข้อที่ 10 เป็นคำถามปลายเปิดให้ระบุลักษณะเด่นภายในอื่น ๆ โดยข้อคำถาม 9 ข้อ ยกตัวอย่างเช่น ข้าพเจ้ามักใช้เวลาอยู่คนเดียวนั่งสมาธิหรือคิดไตร่ตรองถึงเรื่องปัญหาต่างๆของชีวิต ข้าพเจ้ามักจะสมัครเข้าประชุม สัมมนา ในเรื่องการพัฒนาตน ข้าพเจ้าสามารถมองจุดอ่อนจุดแข็งของข้าพเจ้าได้ตามความเป็นจริง (โดยจากข้อมูลย้อนกลับจากแหล่งต่างๆ) และข้าพเจ้าสามารถตอบโต้ความผิดพลาดลดทอนด้วยความเข้มแข็ง

แบบสำรวจวัดพหุปัญญาด้านการเข้าใจตนเองในงานวิจัยของ เพชรรัตน์ แสงงาม. (2547) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดพหุปัญญาที่ เพชรรัตน์ แสงงาม ดำเนินการสร้างมาตรวัด มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.119 ถึง 5.046 มีค่าความเชื่อมั่นตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค เท่ากับ 0.824 แบบสำรวจมีลักษณะเป็น แบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) 5 ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อคำถาม ในรายข้อที่เป็นข้อความเชิงบวก การให้คะแนนจะไล่จาก มากที่สุด ได้ 5 คะแนน ไปจนถึง น้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน แต่ในรายข้อที่เป็นข้อความเชิงลบ การให้คะแนนจะไล่จาก มากที่สุด ได้ 1 คะแนน ไปจนถึง น้อยที่สุด ได้ 5 คะแนน จำนวนข้อคำถาม 10 ยกตัวอย่างเช่น ข้าพเจ้าชอบเล่นเกมเพียงคนเดียว ข้าพเจ้าชอบค้นคว้าด้วยตนเอง ข้าพเจ้าไม่ค่อยชอบพูดคุยกับผู้อื่น การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามจากมาตรวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเองของ เพชรรัตน์ แสงงาม (2547) และสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมตามนิยามและแนวคิดของ Gardner

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

3.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง ผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อปัญญาด้านการเข้าใจตนเองโดยตรง แต่จากการศึกษา ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง นักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างให้การยอมรับอย่างกว้างขวางว่า ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง เป็นองค์ประกอบหนึ่งเชาวันอารมณ์ ซึ่ง Goleman (1995) (กรมสุขภาพจิต, 2543 อ้างถึงใน สุพรรณิ เขียวขุ่ม, 2552) อธิบายว่า เชาวันอารมณ์ สามารถพัฒนาได้และเสนอวิธีพัฒนาไว้หลายวิธีหนึ่งในนั้นคือ ฝึกสร้างความรู้สึกที่ดีและผ่อนคลายความตึงเครียด ซึ่งสอดคล้องกับความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรอันก่อให้เกิดอารมณ์เชิงบวกและช่วยลดความเครียด และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเชาวันอารมณ์พบงานวิจัยของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542 อ้างถึงใน สุรินทร์ หนูอินทร์, 2549) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเชาวันอารมณ์ (EQ) 7 ด้าน ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ตนเอง การตระหนักรู้อารมณ์ผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ตนเอง วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความเอื้ออาทร การมีแรงจูงใจที่ดี ทักษะทางสังคม ผลของการวิจัยพบว่า เพศ อายุ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว การปรึกษาหารือกับเพื่อนครูอาจารย์เมื่อมีปัญหา สภาพความสัมพันธ์กับบิดามารดา การประเมินตนเองเป็นคนมุ่งความสำเร็จ ไม่สัมพันธ์ มุ่งสู่อำนาจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพิจารณาจากเกรด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับเชาวันอารมณ์แต่ละด้าน จากข้อค้นพบของการวิจัยแสดงให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อเชาวันอารมณ์ สอดคล้องกับแนวคิดทางจิตวิทยาส่วนใหญ่ซึ่งถือว่าพฤติกรรมมนุษย์เป็นผลลัพธ์จากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อม (Schaufeli & Taris, 2014) เช่นเดียวกับแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงานที่เสนอว่าพนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีทรัพยากรเพียบพร้อม มีแนวโน้มที่จะพัฒนาความรู้สึกมีใจในตนเองและมองโลกในแง่ดี (Schaufeli & Taris, 2014) และสอดคล้องกับลักษณะสำคัญของทฤษฎีปัญหา (เยาพา เดชะคุปต์, 2548) ที่อธิบายว่าแต่ละบุคคลสามารถพัฒนาปัญญาแต่ละด้านให้สูงขึ้นได้ จากการฝึกฝนและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่นเดียวกับ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542) กล่าวว่าเชาวันอารมณ์พัฒนาได้ตลอดชีวิตเป็นเรื่องของการขัดเกลานิสัยภายใต้สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม เชาวันอารมณ์เป็นผลร่วมจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นเหตุสนับสนุนให้ผู้วิจัยเชื่อว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลต่อปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเช่นกัน

3.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องอิทธิพลของปัญญาด้านการเข้าใจตนเองที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

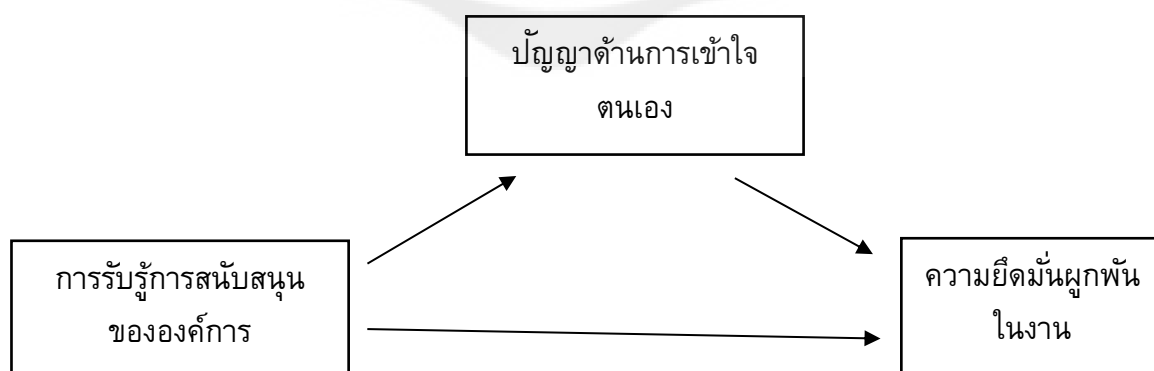
จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาปัญญาด้านการเข้าใจตนเองที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยตรงแต่เนื่องจาก ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง เป็นองค์ประกอบหนึ่งใน เซาวันอาร์มณ งานวิจัยนี้จึงทบทวนวรรณกรรม ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง โดยอ้างอิงจาก เซาวันอาร์มณที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน Zhu, Liu, Guo, Zhao & Lou (2015) ศึกษาอิทธิพลของเซาวันอาร์มณ ความยุติธรรมในองค์กร ต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ศึกษาในกลุ่มพยาบาลจำนวน 511 คนใน โรงพยาบาลของรัฐ 4 แห่ง ประเทศจีน ผลการวิจัยพบว่า เซาวันอาร์มณที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งทางตรง ($r = 0.603$, $p < 0.01$) และทางอ้อมผ่านความยุติธรรมในองค์กร รวมถึงงานวิจัยของ Ravichandran, Arasu & Kumar (2011) ศึกษาอิทธิพลของเซาวันอาร์มณที่มีต่อพฤติกรรมความยึดมั่นผูกพันในงาน ศึกษาในกลุ่มพนักงานจำนวน 119 คน ที่ทำงานเกี่ยวกับการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เมือง Chennai ประเทศอินเดีย ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างเซาวันอาร์มณโดยรวมและความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวม ($r = 0.377$, $p < 0.01$) แต่จากการอภิปรายผลการวิจัยบอกว่า เซาวันอาร์มณเพียงอย่างเดียวไม่ได้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความยึดมั่นผูกพันในงานจะนั้นควรมีการระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความยึดมั่นผูกพันในงานตัวอื่น ๆ นอกเหนือจากเซาวันอาร์มณด้วย นอกจากนี้ยังได้พบสิ่งที่น่าสนใจว่าพนักงานมีการกระตุ้นแรงจูงใจด้วยตัวพวกเขาเองโดยการจินตนาการถึงผลลัพธ์ที่ดีในการทำงาน ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับ แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ที่ว่าทรัพยากรส่วนบุคคลเป็นตัวกำหนดวิธีการที่ผู้คนจะเข้าใจสภาพแวดล้อม เข้าใจคุณลักษณะงานและตอบสนองต่อสิ่งนั้น ในขณะที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อทรัพยากรส่วนบุคคลหมายถึง คุณสมบัติเชิงบวกของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และทรัพยากรส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานร่วมกับปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน เช่นเดียวกับ ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ (2554) อธิบายว่า ทรัพยากรส่วนบุคคล ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานได้เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีทรัพยากรส่วนบุคคล ส่งผลให้เกิดความเคารพตนเองเชิงบวก และสามารถตั้งเป้าหมายได้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ซึ่งการตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมนั้นทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายใน ในกระดำเนิการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดความพึงพอใจและการปฏิบัติงานที่ดีตามมา จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นเหตุสนับสนุนให้ผู้วิจัยเชื่อว่าปัญญาด้านการเข้าใจตนเองมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

3.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องบทบาทของปัญญาด้านการเข้าใจตนเองในฐานะตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาที่มีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยตรงแต่เนื่องจาก ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง เป็นองค์ประกอบหนึ่งใน

เชวณอรรถมน งานวิจัยนี้จึงทบทวนวรรณกรรม ปญญาดานการเข้าใจตนเอง โดยอ้างอิงจาก เชวณอรรถมนในฐานะตัวแปรส่งผ่าน Hsiao-Ping (2011) ศึกษาอิทธิพลของความเครียดในงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีเชวณอรรถมนเป็นตัวแปรส่งผ่าน ศึกษาในกลุ่มครูช่วงประถมศึกษา 600 คนจาก 34 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า เชวณอรรถมนมีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึง ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ต่อเชวณอรรถมนอย่างมีนัยสำคัญ เชวณอรรถมนและความเครียดในงาน สามารถทำนาย ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศ และการจัดจ่อใส่ใจ รวมถึงความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งหมด และสุดท้าย เชวณอรรถมนถ่ายทอดอิทธิพลของความเครียดในงานไปสู่ความยึดมั่นผูกพันในงานได้บางส่วน (partial mediation)

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปญญาดานการเข้าใจตนเองทำให้เห็นว่าปญญาดานการเข้าใจตนเองน่าจะเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่มีต่อ ความยึดมั่นผูกพันในงาน เนื่องจากปญญาดานการเข้าใจตนเองทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงาน สอดคล้องกับผลของทรัพยากรส่วนบุคคลที่ว่า พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีทรัพยากรเพียงพอ มีแนวโน้มที่จะพัฒนาความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมองโลกในแง่ดี และส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ผู้วิจัยจึงเชื่อว่าเมื่อพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสูงจะมีแนวโน้มที่จะพัฒนาปญญาดานการเข้าใจตนเองและส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดของแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การวิจัยนี้นอกจากผู้วิจัยจะสนใจศึกษาอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานแล้ว ผู้วิจัยยังสนใจศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผ่านปญญาดานการเข้าใจตนเองที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานด้วยดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผ่านปญญาดานการเข้าใจตนเองที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

นอกจากนี้ การวิจัยนี้ยังสนใจศึกษาการกำกับของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่มีต่ออิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในทิศทางบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง และการกำกับของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่มีต่ออิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในทิศทางบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยการวิจัยนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบทบาทของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในฐานะที่เป็นตัวแปรกำกับเนื่องจาก Jang, Park & Zippay (2011) พบว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีคุณสมบัติในการเป็นตัวแปรกำกับและคุณลักษณะของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีความสอดคล้องกับนิยามของปัจจัยเอื้อต่อการทำงานในแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงานจึงมีแนวโน้มที่โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานจะเป็นตัวแปรกำกับ

หัวข้อถัดไป ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ซึ่งโปรแกรมนี้อยู่ในฐานะตัวแปรกำกับอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

4. แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ครอบครัวที่สามี ภรรยาต้องทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้ (dual-earner family) รวมไปถึงสามีหรือภรรยาที่เลี้ยงลูกคนเดียว (single parent) มีจำนวนมากขึ้นในทศวรรษที่ผ่านมาตามการเปลี่ยนแปลงในสังคม ในขณะที่พวกเขาจำเป็นต้องรับมือกับความรับผิดชอบในการจัดการชีวิตครอบครัวไปพร้อมกับชีวิตการทำงาน จึงกลายเป็นปัญหาว่พนักงานต่างประสบปัญหาในการสร้างสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Miller, 2006 อ้างถึงใน Tariq, Aslam, Siddique & Tanveer, 2012) (Barnett, 2004; Barnett & Hyde, 2001; Duxbury & Higgins, 1994; Gerson, 2002; Jacobs & Gerson, 2004; Lewis, Noden, & Sarre, 2008 อ้างถึงใน Jang, Park & Zippay, 2011) การขาดสมดุลของชีวิตและการทำงาน เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าล้วนเป็นสาเหตุให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลง มีเวลาให้กับครอบครัวลดลงและนำไปสู่ปัญหาด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวจนกระทั่งปัญหาด้านสุขภาพ (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2551 อ้างถึงใน นิศาชล โทแก้ว, สุรนา บุญเหลือ, ภูริศร์ พงษ์เพียจันทร์, 2557) เป็นเหตุให้ความต้องการมีความสมดุลในการทำงานและรับผิดชอบต่อครอบครัวของพนักงานได้รับความสนใจมากยิ่งขึ้นจนเป็นที่นิยมในหลายๆองค์กร เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว พัฒนาสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สอดคล้องกับช่วงระยะเวลาไม่กี่ปีที่ผ่านมา นักจิตวิทยาได้หันมามุ่งเน้นให้ความสนใจกับสุขภาวะของพนักงานมากกว่าที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพียงอย่างเดียว (Peeters, de Jonge, & Taris, 2014 อ้างถึงใน Brombacher, 2014) เพราะความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อทั้งองค์กรและพนักงาน ช่วยพัฒนาในเรื่องประสิทธิภาพขององค์กร ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน ขวัญกำลังใจ

ส่วนพนักงานได้รับประโยชน์ทางด้านการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ การเสริมสร้างพลัง และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Tariq, Aslam, Siddique & Tanveer, 2012) ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อนี้ โดยครอบคลุมหัวข้อย่อยต่างๆ ประกอบด้วย ความหมายของความสมดุลของชีวิตและการทำงาน หลักการความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ความหมายของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน หลักการของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ความสำคัญของความสมดุลของชีวิตและการทำงานและโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน การวัดที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในฐานะตัวแปรกำกับ

4.1 ความหมายของความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน เปรียบเสมือนรูปธรรมของความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่องค์กรมีต่อพนักงานช่วยให้พนักงานเกิดการรับรู้ในเรื่องดังกล่าวมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นผู้วิจัยจึงขออธิบายความหมายของความสมดุลของชีวิตและการทำงานก่อนเข้าสู่โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

Clark (2000) ให้ความหมายของความสมดุลของชีวิตและการทำงานว่าเป็น ความพึงพอใจ การรับรู้และการปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีของพนักงานในหลายๆขอบเขตความสนใจเกี่ยวกับเวลาส่วนตัว การดูแลครอบครัว และการทำงานที่ยังคงดำรงอยู่ร่วมกันบนความขัดแย้งในหน้าที่ขั้นต่ำที่สุด

Greenblatt (2002 อ้างถึงใน Schadel, 2011) ให้ความหมายของความสมดุลของชีวิตและการทำงานว่าเป็น ระดับที่ยอมรับได้ของความขัดแย้งระหว่างความต้องการของการทำงานและความต้องการในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มักจะเกี่ยวข้องกับการจัดการการแข่งขันความต้องการทรัพยากร

The Word Spy (2002) ให้ความหมายของความสมดุลของชีวิตและการทำงานว่าเป็น สภาวะดุลยภาพในความต้องการของทั้งงานส่วนตัวและชีวิตส่วนตัวที่มีความเท่าเทียมกัน

Chaney (2007 อ้างถึงใน Crutchfield, 2010) อธิบายความสมดุลของชีวิตและการทำงานไว้ว่า เป็นการควบคุมของบุคคลบนเงื่อนไขการทำงานอย่างมืออาชีพและชีวิตส่วนตัวของพวกเขา ความสมดุลจะเกิดเมื่อบุคคลสามารถจัดการการทำงานอย่างมืออาชีพและชีวิตส่วนตัวโดยปราศจากการเสียสละอย่างใดอย่างหนึ่ง

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ (2549) อธิบายความสมดุลของชีวิตและการทำงานไว้ว่า เป็นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน ครอบครัว สังคมหรือชีวิตส่วนตัว

กล่าวโดยสรุป ความหมายของ ความสมดุลของชีวิตและการทำงานคือ การรับรู้ของพนักงาน ความพึงพอใจ การปฏิบัติหน้าที่ได้ดีในเรื่องการทำงานและเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน

เช่น เวลาส่วนตัว การดูแลครอบครัว ที่ดำรงอยู่ร่วมกันบนความขัดแย้งในหน้าที่ขั้นต่ำที่สุด เกิดสภาวะดุลยภาพ สามารถกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

4.2 หลักการความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีที่มาจากสมมุติฐานว่าทุกคนควรมีชีวิตที่สมบูรณ์มีเวลาเพียงพอสำหรับความสนใจส่วนบุคคลหรือความสนใจของครอบครัวเช่น การเรียนต่อ งานอดิเรก กีฬา เป็นต้น (Doherty & Manfredi, 2006 อ้างถึงใน Tariq, Aslam, Siddique & Tanveer, 2012) โดยมีมิติการทำงาน และมิติเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน (บ้าน) ที่เชื่อมต่อกันทั้ง 2 มิติซึ่งสามารถมีอิทธิพลเชิงบวกหรือเชิงลบต่อกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของอารมณ์หรือพฤติกรรม ยกตัวอย่างเช่น การมีอารมณ์สุขหรือเศร้าในที่ทำงานสามารถนำไปสู่อารมณ์สุขหรือเศร้าที่บ้านได้ (Zedeck and Mosier, 1990 อ้างถึงใน Wessels, 2012) สอดคล้องกับ Adams, King, และ King (1996 อ้างถึงใน Crutchfield, 2010) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวเป็นปรากฏการณ์ในสองทิศทางทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวสามารถจะรบกวนและสนับสนุนซึ่งกันและกันได้ การทำงานและครอบครัวเป็น 2 เรื่องสำคัญซึ่งมักจะขัดแย้งกันอยู่บ่อยครั้ง เช่น ชั่วโมงทำงานที่ยาวนานทำให้ไม่ว่างทำกิจกรรมกับครอบครัว หรือลูกป่วยทำให้ต้องลางาน เป็นต้น นายจ้างจึงเป็นบุคคลผู้ที่มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดความสมดุลของชีวิตและการทำงานหรือนโยบายที่เป็นมิตรกับครอบครัว (family-friendly policy) ให้แพร่หลายในบริษัท โดยมีจุดมุ่งหมายและเจตนาเพื่อช่วยเหลือพนักงาน สิ่งเหล่านี้รวมถึงลักษณะอย่างเป็นทางการ ยกตัวอย่างเช่น มีสถานที่และการให้เงินอุดหนุนเพื่อดูแลเด็กเล็ก การลาคลอดบุตร หรือการดูแลสมาชิกในครอบครัวที่ป่วยหรือสูงอายุ มีความยืดหยุ่นในการจัดการในการทำงาน เช่น การแบ่งงาน (job-sharing) มีความยืดหยุ่นในการทำงาน (flexible) หรือลดชั่วโมงทำงาน ขยายเวลาพักกลางวัน การทำงานนอกสถานที่ผ่านเทคโนโลยีสื่อสารคมนาคม (telecommuting) การลดวันทำงานในสัปดาห์ (compressed work weeks) และลักษณะที่ไม่เป็นทางการ เช่น บางองค์การมีวัฒนธรรมที่เป็นมิตรกับครอบครัว (family-friendly cultures) ตัวอย่างเช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือต่อความต้องการของพนักงาน สำหรับเวลาที่ยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองความต้องการของครอบครัว เช่น การเดินทางมาช้าเป็นบางครั้ง หรือขยายเวลาพักกลางวัน (Jang, Park & Zippay, 2011) นอกจากทัศนคติของนายจ้าง ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิด ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ในองค์กรแล้ว ปัจจัยอื่นๆที่มีความเกี่ยวข้องได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร (Helen De Cieri และคณะ , 2002 อ้างถึงใน ชนิกันต์ ทิพย์โส, 2550) สิ่งสำคัญที่เป็นตัวกำหนดการรับรู้ถึงความสมดุล คือความรู้สึกว่ามีอำนาจในการจัดการกับภาระงาน การปฏิบัติงานต่างๆ การบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับความต้องการ (ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ, 2549)

Collins and Shaw (2003 อ้างถึงใน Tariq, Aslam, Siddique & Tanveer, 2012) อธิบาย 3 คุณลักษณะสำคัญของความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ได้แก่

- 1) ความสมดุลของเวลาซึ่งเน้นเรื่องการแบ่งสัดส่วนของเวลาในส่วนของการงานและส่วนที่ไม่ใช่งาน
- 2) ความสมดุลของการมีส่วนร่วมซึ่งเน้นในเรื่องระดับของการมีส่วนร่วมในส่วนของการงานและส่วนที่ไม่ใช่งาน
- 3) ความสมดุลของความพึงพอใจที่มีต่อความพึงพอใจของเขาในส่วนของการงานและส่วนที่ไม่ใช่งาน

State services commission (2005 อ้างถึงใน ชนิกันต์ ทิพย์โส, 2550) อธิบายหลักการของความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) มีผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างบุคคลและองค์กร
- 2) ตอบสนองต่อเรื่องต่างๆในองค์กร
- 3) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร
- 4) ตระหนักอยู่เสมอว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา
- 5) ครอบคลุมความต้องการของคนงานและเรื่องต่างๆอย่างหลากหลาย
- 6) เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของพนักงาน องค์กรและสหภาพแรงงาน
- 7) มีความครอบคลุมทั่วถึงพนักงานทั้งหมด และมีความชัดเจนว่าส่วนไหนไม่สามารถดำเนินการได้
- 8) ขึ้นอยู่กับความสามารถและงบประมาณขององค์กร
- 9) มีความพึงพอใจของพนักงานที่มีให้แก่องค์กรโดยไม่ได้คำนึงถึงกระบวนการทำงาน
- 10) มีความยุติธรรม มีการตระหนักถึงความแตกต่างไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความสามารถ วัฒนธรรม ความเชื่อ ศาสนา สภาพครอบครัว

4.3 ความหมายของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลของชีวิตและการทำงานถูกนำไปใช้ในหลายวาระเช่น ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (work – family conflict) หรือแม้แต่ โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ก็เช่นกัน (Lockwood ,2003 อ้างถึงใน Tariq, Aslam, Siddique & Tanveer, 2012) โดย Joshi และคณะ (2002 อ้างถึงใน Jang, Park & Zippay, 2011) อธิบายว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นหนึ่งในกลไกการสนับสนุนหลักที่องค์กรมีให้กับพนักงานในการจัดการความต้องการในการทำงานและความต้องการของครอบครัว เช่น เวลาการทำงานแบบยืดหยุ่น (flexitime) การลาหยุดงานเพื่อครอบครัว และ การแบ่งงาน (job-sharing)

4.4 หลักการโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

กลยุทธ์สำคัญของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่ใช้อย่างแพร่หลายคือ 1. ทางเลือกที่ยืดหยุ่นในการทำงาน (flexible options for working) 2. นโยบายการลาเฉพาะกิจ (specialized leave policies) 3. ผลประโยชน์ของการดูแล (dependent care benefits) ยกตัวอย่าง เช่น การลดวันทำงานในสัปดาห์ (compressed work weeks) เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (flexitime) การแบ่งงาน (job sharing) โปรแกรมการทำงานที่บ้าน (work at home programs) วันลาหยุดงานและวันพักผ่อน (leave and holidays) การลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตร (paternity leave) การให้คำปรึกษาแบบมืออาชีพ (professional counseling) การให้เงินสนับสนุนเพื่อศูนย์ออกกำลังกาย (subsidized exercise for fitness centre) การสนับสนุนด้านพลานามัย (gym subsidies) โปรแกรมให้ความช่วยเหลือพนักงาน (employee assistance program) ร้านค้าและบริการในสถานที่ทำงาน (in-house store/services) บริการด้านสุขภาพสำหรับเด็กและผู้สูงอายุ (child and elder care) โปรแกรมการดูแลบุตรระหว่างวันหยุดของโรงเรียน (childcare programs during school vacation) หรือการลาเพื่อการดูแลสมาชิกในครอบครัวที่เจ็บป่วยโดยมีการจ่ายค่าจ้าง (paid leave to care for sick family members) เป็นต้น (Morgan & Milliken, 1992; Hudson, 2005 อ้างถึงใน Tariq, Aslam, Siddique & Tanveer, 2012; ชนิกันต์ ทิพย์โส, 2550)

Tariq, Aslam, Siddique & Tanveer (2012) อธิบายโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่สำคัญคือ ทางเลือกการทำงานแบบยืดหยุ่น (flexibility working options) ซึ่งประเภทของการทำงานแบบยืดหยุ่นที่นิยมประกอบด้วย

1. การทำงานแบบมีความยืดหยุ่นด้านเวลา (flexi-time working) พนักงานสามารถกำหนดเวลาทำงานของตนเองได้ พนักงานมีการจัดการที่อิสระในความยืดหยุ่นของชั่วโมงการทำงาน แต่ต้องอยู่ภายใต้ ระยะเวลาหลัก (Core period) ที่มีผลบังคับต่อพนักงาน ส่วนเวลาที่เหลือเป็นช่วงเวลายืดหยุ่น กล่าวคือพนักงานสามารถเลือกเวลาเริ่มงาน และเวลาเลิกงานได้ด้วยตนเอง ยกเว้นแต่ช่วงระยะเวลาหลักที่กำหนดให้พนักงานทุกคนต้องเข้าทำงาน (Ridgley, Scott, Hunt & Harp, 2005)

2. การจัดสลับชั่วโมง (staggered hours) รู้จักในอีกชื่อหนึ่งว่า Rota working คือการจัดการ เวลาเริ่มต้น เวลาพักเที่ยง เวลาสิ้นสุด ให้มีความแตกต่างกันตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล ภายใต้ข้อตกลงที่ว่าพนักงานจะมีชั่วโมงการทำงานตามที่กำหนด ซึ่งพนักงานแต่ละบุคคลจะมีเวลาเริ่มต้น เวลาสิ้นสุด และเวลาพักเที่ยงที่เฉพาะเจาะจงของตนเอง มักใช้เพื่อหลีกเลี่ยงการจราจรที่แออัด

3. การลดวันทำงานในสัปดาห์ (compressed work weeks) คือการจัดการให้พนักงานมีวันทำงานที่น้อยลง เช่น ทำงานวันละ 10 ชั่วโมงทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ มีจุดประสงค์เพื่อเป็นระบบที่มีความยืดหยุ่นให้พนักงานจะได้มีเวลาส่วนตัว เช่น การเรียนต่อ การเดินทาง หรือการดูแลเด็ก

4. การแบ่งงาน (job sharing และ job splitting) คือการจัดการให้งานแบ่งกันทำระหว่างพนักงาน 2 คน ทำงานสลับเวลากัน แต่ผลตอบแทนก็ต้องหารครึ่งด้วยเช่นเดียวกัน ยกตัวอย่างเช่น การแบ่งงานในอาชีพคือทำงาน 5 วันแบ่งงานกันทำคนละ 2 วันครึ่ง หรือแบ่งงานกันทำเป็น ช่วงเช้า ช่วงเย็น เป็นต้น การทำงานประเภทนี้มักใช้เพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างพนักงาน

5. การทำงานทางไกล (tele commuting/tele working) คือการจัดการโดยให้พนักงานทำงานจากที่อื่น ไม่จำเป็นต้องเข้าสำนักงาน เช่นทำจากที่บ้าน โดยใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสารในการอำนวยความสะดวก

6. การหยุดงานชั่วคราว (career breaks และ unpaid leaves) คือการให้พนักงานลาหยุดงานชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง เป็นการออกจากงานระยะหนึ่งเพื่อทำบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวหรือครอบครัว การลาหยุดจะเป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆ ตั้งแต่ 1 วัน 3 เดือน จนถึง 12 เดือน

7. การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (parental leave) คือการอนุญาตให้ผู้ปกครองใช้เวลาบางส่วนออกจากงานมาดูแลเด็กเล็กๆวัยเยาว์ ประโยชน์ของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานนี้ คือ การรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว พนักงานจะรู้สึกนับถือและหวงแหนนายจ้าง เมื่ออนุญาตให้เขาลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ทำให้เมื่อพนักงานกลับมาทำงานเขาจะทำงานอย่างทุ่มเท ช่วยองค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายในการรับสมัครและฝึกอบรมพนักงาน

8. การดูแลเด็กและผู้สูงอายุ (dependent care initiatives) การดูแลผู้สูงอายุมักสร้างความกังวลให้กับพนักงานเพราะว่าบางครั้งพวกเขาอาจไม่สามารถกลับไปดูแลได้ เช่น เวลาที่ต้องทำงานล่วงเวลา องค์กรสามารถให้ความช่วยเหลือและการจัดการโดยการร่วมมือกับศูนย์ชุมชนใดๆเพื่อให้บริการแก่พนักงาน รวมไปถึงกรณีที่ผู้ปกครองต้องทำงานล่วงเวลาและไม่สามารถดูแลเด็กได้ องค์กรควรมีการเตรียมศูนย์ชุมชนหรือเอกชน เพื่อบริการในการดูแลเด็ก รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือทางการเงินให้กับพนักงานในการนำไปเป็นค่าใช้จ่ายแต่ละสถานรับเลี้ยงเด็ก

4.5 ความสำคัญของความสมดุลของชีวิตและการทำงานและโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

การศึกษาของ Saltzstein และคณะ (2001 อ้างถึงใน Tariq, Aslam, Siddique & Tanveer, 2012) พบว่า นโยบายที่เป็นมิตรกับครอบครัวมีประสิทธิภาพต่อการสนับสนุนความจงรักภักดีของพนักงานและการผลิต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และการศึกษาของ Estes (2004 อ้างถึงใน Tariq, Aslam, Siddique & Tanveer, 2012) ซึ่งศึกษาในกลุ่มมารดาที่ต้องทำงาน พบว่า ตารางการทำงานแบบยืดหยุ่น (schedule flexibility) การลดชั่วโมงการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการอบรมเลี้ยงดูรวมถึงความอบอุ่นและการตอบสนองต่อเด็ก ปริมาณและคุณภาพของเวลาที่มารดามีให้ต่อลูกๆ และสุขภาวะทางจิตของมารดา Halpern (2005 อ้างถึงใน Tariq, Aslam, Siddique & Tanveer, 2012) พบว่า โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานช่วยให้พนักงานรู้สึกง่ายยิ่งขึ้นในการควบคุมความ

รับผิดชอบที่มีต่อการทำงานและครอบครัว และการควบคุมตารางเวลา (scheduling control) มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในการทำงาน สอดคล้องกับ Lockwood (2003 อ้างถึงใน Tariq, Aslam, Siddique & Tanveer, 2012) กล่าวว่าความสมดุลของชีวิตและการทำงานช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและช่วยในการเก็บรักษาพนักงานให้กับองค์กร นอกจากนี้ Bruegel และ Gray (2005 อ้างถึงใน Jang, Park & Zippay, 2011) กล่าวว่าการเพิ่มผลผลิตโดยใช้วิธีเพิ่มชั่วโมงการทำงาน ทำให้ความไม่สมดุลระหว่างเรื่องครอบครัวและการทำงานรุนแรงมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล โทแก้ว, สุธนา บุญเหลือ, ภูริศร์ พงษ์เพียจันทร์ (2557) พบว่าความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานและด้านการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากแต่ละบุคคลจำเป็นต้องจัดสรรเวลาให้กับเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว การพักผ่อน การทำกิจกรรมอื่น ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อความพอใจในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นผลดีต่อตนเองและองค์กร สุดท้าย Bird (2006 อ้างถึงใน Tariq, Aslam, Siddique & Tanveer, 2012)

สรุปว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสมดุลของชีวิตและการทำงานเพราะจะส่งผลให้องค์กรพัฒนาเติบโตโดยการเพิ่มความสามารถในการผลิตเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุน ลดความเครียดเพิ่มการมีส่วนร่วม ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจของพนักงานทำให้พนักงานผูกพันและภาคีต่อองค์กรซึ่งช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ปรับปรุงเรื่องสุขภาพของพนักงานในองค์กรพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน

โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นที่นิยมในสหรัฐอเมริกาและยุโรป ในสหรัฐอเมริกาโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานถูกใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับนายจ้างในการเก็บรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพและสุขภาพดี ส่วนทางด้านยุโรปโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานถือเป็นกรอบความรับผิดชอบต่อสังคมในกับพนักงาน กลยุทธ์เกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นการรวมข้อได้เปรียบทางการแข่งขันและกรอบความรับผิดชอบต่อสังคมเข้าด้วยกันโดยการมุ่งความสนใจไปที่การรวมกันของวัตถุประสงค์ขององค์กรและวัตถุประสงค์ของความสมดุลของชีวิตและการทำงานแต่ละบุคคลซึ่งในเกาหลีใต้ต้องการใหญ่ๆ ได้นำแนวคิดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมาใช้มากยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการดูแลครอบครัวให้กับพนักงาน เป็นมาตรการตอบโต้ต่ออัตราการเกิดที่มีระดับค่อนข้างต่ำทำให้ประชากรของเกาหลีใต้ลดลง เช่นเดียวกับในประเทศญี่ปุ่น รัฐบาลญี่ปุ่นได้ดำเนินการพัฒนาโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเพื่อตอบโต้อัตราการเกิดที่ลดลง (Jang, Park & Zippay, 2011) ในองค์กรที่มีการปลูกฝังวัฒนธรรมที่สนับสนุนโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถรักษาความสมดุลในชีวิตของพวกเขา ให้พวกเขาสามารถรับมือกับงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.6 การวัดที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

งานวิจัยของ Jang, Park & Zippay (2011) วัดการควบคุมตารางเวลา (scheduling control) โดยดูจากค่าเฉลี่ยของ 2 ข้อคำถาม ได้แก่ “ฉันสามารถกำหนดตารางเวลาของฉัน” และ “ฉันสามารถกำหนดตารางการทำงานของฉัน” ข้อคำถามทั้ง 2 ถูกสร้างขึ้นมาโดยเฉพาะเพื่อวัดการรับรู้โดยมีทั้งหมด 5 ระดับตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนนสูงหมายความว่า พวกเขาสามารถควบคุมเวลาการทำงานได้ง่ายกว่า ส่วนโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานวัดจากข้อคำถาม “บริษัทของท่านมีโปรแกรมใดๆที่สนับสนุนความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานหรือไม่” งานวิจัยของ Ueda (2012) วัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานโดยนำเสนอ 15 โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานแต่ผู้ตอบแบบสอบถามและถามพวกเขาเหล่านั้นว่าองค์กรของพวกเขาได้มีการนำเสนอโปรแกรมดังกล่าวให้พวกเขาหรือไม่ ทั้งงานวิจัยของ Jang, Park & Zippay และ Ueda ต่างใช้ระบบเลขฐานสอง ในการบันทึกข้อมูล คือ [0] ถ้าไม่มีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และ [1] ถ้ามีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน เพื่อเป็นตัวชี้วัดว่านายจ้างมีโปรแกรมสำหรับพนักงานครอบคลุมมากแค่ไหน โดย 15 โปรแกรมในงานวิจัยของ Ueda ใช้วัด ผู้วิจัยแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในงานวิจัยของ Ueda (2012)

โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	Work life balance program
การลางานเพื่อดูแลบุตรมากกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด	Childcare leave more than legally required period
การดูแลผู้ป่วยมากกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด	Nursing care more than legally required period
การลางานเพื่อดูแลครอบครัว	Family care leave
การลาป่วยโดยไม่จ่ายค่าจ้าง	Sick leave with no pay
การลางานเป็นรายชั่วโมงโดยยังคงจ่ายค่าจ้าง	Leave for short hours with pay
เริ่มงานสายหรือเลิกงานเร็ว	Late opening time or early closing time
ตารางเวลาทำงานสั้น ๆ เพื่อการดูแลบุตรหรือผู้ป่วย	Short-time work for child or nursing care
เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น	Flexible working time
ยกเว้นการเพิ่มชั่วโมงทำงาน	Exemption of extra working hours
การทำงานทางไกล	Telework
จ้างงานผู้ที่ลาออกเนื่องจากต้องดูแลบุตรและผู้ป่วยกลับเข้ามาทำงานใหม่	Re-employment of the person who resigned for child or nursing care
การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานเช่นการจ้างงานประจำและการจ้างงานนอกเวลา	Inter-convertibility between employment formats like fulltime and part-time employment
การทำงานในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งโดยไม่ถูกโยกย้าย	Work in a limited area with no need of job transfer
สำรองบุคลากรเนื่องจากการลาคลอดและการลาดูแลบุตร	Backup personnel due to childbirth and childcare leave
จ้างงานผู้หญิงที่ลาออกเนื่องจากการตั้งครรภ์และคลอดบุตรกลับเข้ามาทำงานใหม่	Re-employment of women who retired due to pregnancy and childbirth

4.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในฐานะตัวแปรกำกับ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ในฐานะตัวแปรกำกับผู้วิจัยพบการศึกษาของ Jang, Park & Zippay (2011) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ของ การควบคุมตารางเวลา (scheduling control) โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สุขภาพจิต โดยมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ กับกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 1,293 คน จาก 50 องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนใน

เกาหลีใต้ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมาจากตำแหน่งที่หลากหลาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์สำหรับนโยบายในการผ่อนคลายความตึงเครียดในการทำงาน ยกระดับสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การควบคุมตารางเวลามีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตมากขึ้นเมื่อมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในฐานะตัวแปรกำกับ และการควบคุมตารางเวลามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากขึ้นเมื่อมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในฐานะตัวแปรกำกับ ในขณะที่เดียวกันความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อสุขภาพจิตเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน พวกเขาสามารถควบคุมตารางเวลาได้ดียิ่งขึ้น สุขภาพจิตดีขึ้น ซึ่งสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานให้มีมากขึ้นตามไปด้วย จากการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน สามารถเป็นตัวแปรกำกับได้ตาม The mediated moderation model ซึ่งเสนอโดย Muller และคณะ (2005 อ้างถึงใน Jang, Park & Zippay, 2011) โดยโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานสอดคล้องกับปัจจัยเอื้อต่อการทำงานในแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ที่หมายถึงปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งองค์การสนับสนุนให้พนักงานเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ลดแรงกดดันทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งตามกระบวนการสูงใจ สามารถสรุปได้ว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานช่วยส่งเสริมความตั้งใจ ความทุ่มเทของพนักงาน ความสามารถในการทำงาน นำไปสู่ความยืดหยุ่นผูกพันในงานในที่สุด และสอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนขององค์การ กล่าวคือเมื่อองค์การมีความห่วงใย ดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน พนักงานเกิดการรับรู้ในเรื่องดังกล่าว ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันจึงพยายามที่จะตอบแทนด้วยการทุ่มเทความพยายามและเอาใจใส่องค์การมากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพิ่มอารมณ์ทางบวก เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นเป็นเหตุสนับสนุนให้ผู้วิจัยเชื่อว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานสามารถเป็นตัวแปรกำกับ

4.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานโดยตรงแต่เนื่องจาก โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน เปรียบเสมือนรูปธรรมของความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่องค์การมีต่อพนักงานช่วยให้พนักงานเกิดการรับรู้ในเรื่องดังกล่าวมากยิ่งขึ้น งานวิจัยนี้จึงทบทวนวรรณกรรม โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยอ้างอิงจากความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน Brombacher, A.M. (2014) ศึกษาความสัมพันธ์ของการปรับความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (work-life-balance crafting) และความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยมีความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยพบว่าความสมดุล

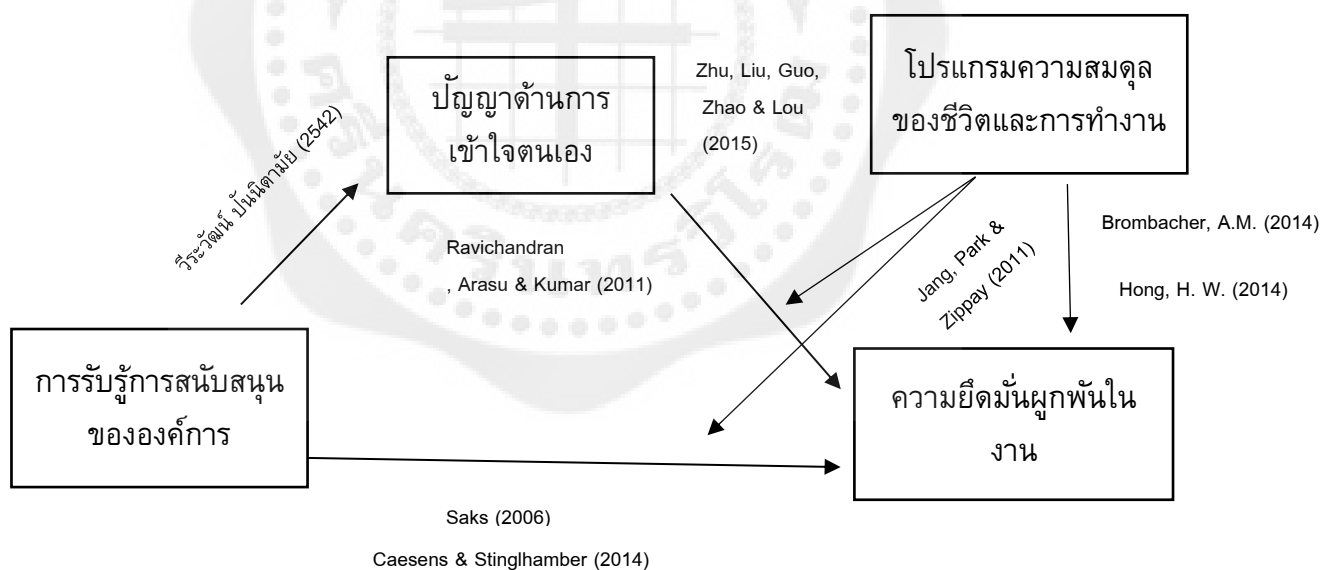
ของชีวิตและการทำงานสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .21$, $p < .05$) หมายความว่าความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับ Hong, H. W. (2014) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระหว่างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.670$, $p < 0.01$) อย่างไรก็ตามโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ซึ่งแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงานอธิบายว่า ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานเป็นปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งองค์การสนับสนุนให้พนักงานเพื่อช่วยให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ลดแรงกดดันทางร่างกายและจิตใจที่ได้รับอิทธิพลจากความต้องการของงาน ช่วยให้พนักงานเกิดความตั้งใจและความพยายามส่งผลให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน

แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ตลอดจนผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นอิทธิพลของความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่มีต่อ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

ตามแนวคิดแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงานอธิบายว่าปัจจัยเอื้อต่อการทำงานและทรัพยากรส่วนบุคคลคือปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งช่วยสนับสนุนพนักงานในการปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าหมาย อันได้แก่ การสนับสนุนด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saks (2006) พบว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ส่วนทรัพยากรส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติเชิงบวกของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความสามารถในการเผชิญปัญหา เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ ปัญญาด้านการเข้าใจตนเองจึงสอดคล้องกับคุณลักษณะของทรัพยากรส่วนบุคคลตามแบบจำลองนี้ประกอบกับงานวิจัยของ Zhu, Liu, Guo, Zhao & Lou (2015) พบว่า เซาวันอาร์มณมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และปัญญาด้านการเข้าใจตนเองได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายว่าเป็นเซาวันอาร์มณด้านหนึ่ง ปัญญาด้านการเข้าใจตนเองจึงน่าจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง จึงน่าจะมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน เนื่องจากปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นองค์ประกอบหนึ่งในเซาวันอาร์มณ จากการสำรวจงานวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อเซาวันอาร์มณ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542 อ้างถึงใน สุรินทร์ หนูอินทร์, 2549) สอดคล้องกับแนวคิดทางจิตวิทยาส่วนใหญ่ซึ่งถือว่าพฤติกรรมมนุษย์เป็นผลลัพธ์จากการ

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อม (Schaufeli & Taris, 2014) เป็นเหตุสนับสนุนให้ผู้วิจัยเชื่อว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลต่อปัญหาด้านการเข้าใจตนเอง จากงานวิจัยของ Hsiao-Ping (2011) ศึกษาอิทธิพลของความเครียดในงาน เซาว์นอารมณ์ ต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีเซาว์นอารมณ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าเซาว์นอารมณ์สามารถถ่ายทอดอิทธิพลของความเครียดในงานไปสู่ความยึดมั่นผูกพันในงานได้บางส่วน (partial mediation) สอดคล้องกับผลของ ทรรศการส่วนบุคคล ที่ว่า พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีทรัพยากรเพียงพอ มีแนวโน้มที่จะพัฒนาความรู้สึกมีใจในตนเองและมองโลกในแง่ดี และส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ผู้วิจัยจึงเชื่อว่าเมื่อพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสูง มีแนวโน้มที่จะพัฒนาปัญหาด้านการเข้าใจตนเองและส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน สุดท้ายจากการสำรวจงานวิจัยพบว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีคุณสมบัติในการเป็นตัวแปรกำกับ (Jang, Park & Zippay, 2011) ซึ่งคุณลักษณะของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีความสอดคล้องกับนิยามของปัจจัยเอื้อต่อการทำงานผู้วิจัยจึงเชื่อว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานสามารถเป็นตัวแปรกำกับเส้นอิทธิพลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานได้ ผู้วิจัยแสดงกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานข้อที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง โดยมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

สมมติฐานข้อที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

สมมติฐานข้อที่ 5 โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานโดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน และโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1.การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง
- 5.การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสำนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 4,771 คน จากฐานข้อมูลจำนวนพนักงาน ณ วันที่ 23 มิถุนายน 2558

ตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสำนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ที่มีอายุงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 357 ตัวอย่าง แต่ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อกรณีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างการวิจัยจำนวน 400 คน แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานรวมทั้งสิ้น 500 ชุดแต่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมา 401 ชุด อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 80.2 การวิจัยนี้ใช้การสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน (two - stage sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เนื่องจากแผนกของบริษัทแห่งนี้ ในส่วนของพนักงานซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานมีมากถึง 140 แผนก ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกแผนกที่มีความเหมาะสมทั้งในด้านขนาดของแผนก หน้าที่ของพนักงานในแผนก ให้มีความสอดคล้องตามที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) ตามสัดส่วนขนาดของแต่ละแผนก

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check lists) ประกอบด้วย

1. ข้อมูลนามบัญญัติ (nominal scale) ได้แก่ เพศ
2. ข้อมูลเรียงลำดับ (ordinal scale) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 มาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

มาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงานปรับปรุงจากมาตรวัด Utrecht work engagement scale แบบย่อ (UWES-9) ของ Schaufeli และคณะ (2003) และผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมตามนิยามและแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2003) มาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยมาตรวัดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศ ความจดจ่อใส่ใจ องค์ประกอบละ 7 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 21 ข้อ ผู้วิจัยพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความยึดมั่นผูกพันในงาน เพื่อกำหนดนิยามเชิงมโนทัศน์ และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร จากนั้นนำนิยามเชิงปฏิบัติการมาสร้างข้อคำถาม และนำส่งมาตรวัดต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยนำส่งผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (ประกอบด้วย อาจารย์ด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ 2 ท่าน อาจารย์ด้านการวัดและประเมินผล 2 ท่าน และอาจารย์ด้านสถิติ 1 ท่าน) ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา เกณฑ์การให้คะแนน คือคะแนน +1 หมายความว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยาม คะแนน 0 หมายความว่าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามหรือไม่ และคะแนน - 1 หมายความว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยาม แล้วคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence: IOC) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไปจะผ่านเกณฑ์การคัดเลือก (อรพินทร์ ชูชม, 2545) ซึ่งผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 20 ข้อจากทั้งหมด 21 ข้อ โดยข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์คัดเลือกคือข้อคำถามในองค์ประกอบ ความทุ่มเทอุทิศ ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกโดยปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องแสดงไว้ในภาคผนวก ค

2.3 รวบรวมข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (tryout) กับพนักงานในสำนักงานของบริษัทแห่งหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 100 คน

2.4 ตรวจสอบอำนาจจำแนก (discrimination) ด้วยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ โดยเกณฑ์การแบ่งกลุ่มคือจำนวนหาตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 และ 75 แล้วทดสอบค่าที (t-test) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคือค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าข้อคำถามนั้นมีอำนาจจำแนก ผลการทดสอบค่าทีของมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงานพบว่า มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 20 ข้อจากทั้งหมด 21 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ผลการทดสอบค่าทีแสดงไว้ในภาคผนวก ค

2.5 ตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัด (corrected item total correlation: CITC) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคือ ข้อคำถามที่มีค่า CITC ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2555) พบว่าข้อคำถามมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 12 ข้อจากทั้งหมด 21 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ยกเว้นข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 1 ข้อในองค์ประกอบ การทุ่มเทอุทิศ เพื่อให้มาตรวัดมีข้อคำถามที่ครอบคลุมนิยามขององค์ประกอบการทุ่มเทอุทิศ มาตรวัดจึงมีข้อคำถามทั้งหมด 13 ข้อผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัดแสดงไว้ในภาคผนวก ค

2.6 ข้อคำถามในมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัดทุกข้อ โดยค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .799

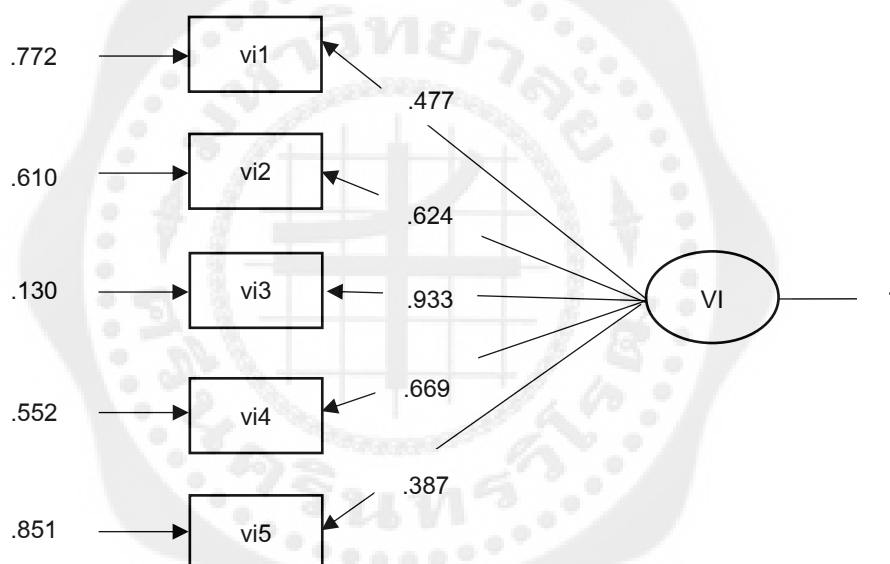
2.7 วิเคราะห์คุณภาพด้านความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct Validity) ของมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงานด้วยวิธี การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis)

2.7.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานขององค์ประกอบความกระตือรือร้น ในมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามที่ 1, 2, 3, 4 และ 5 (vi1 vi2 vi3 vi4 และ vi5 ตามลำดับ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$) โดยมีขนาดเท่ากับ .477 .624 .933 .669 และ .387 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงในตาราง 2 และภาพประกอบ 5

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความกระตือรือร้นในมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R^2	สเปคแทน. องค์ประกอบ
	b(SE)	β			
vi1	.295(.063)	.477	4.658	.228	.025
vi2	.384(.061)	.624	6.270	.390	.167
vi3	.588(.061)	.933	9.652	.870	1.222
vi4	.409(.061)	.669	6.757	.448	.212
vi5	.240(.064)	.387	3.738	.149	.070

Chi-Square= 2.89, df= 3, P= .408, RMSEA= .000, GFI= .988, AGFI= .942 RMR= .013



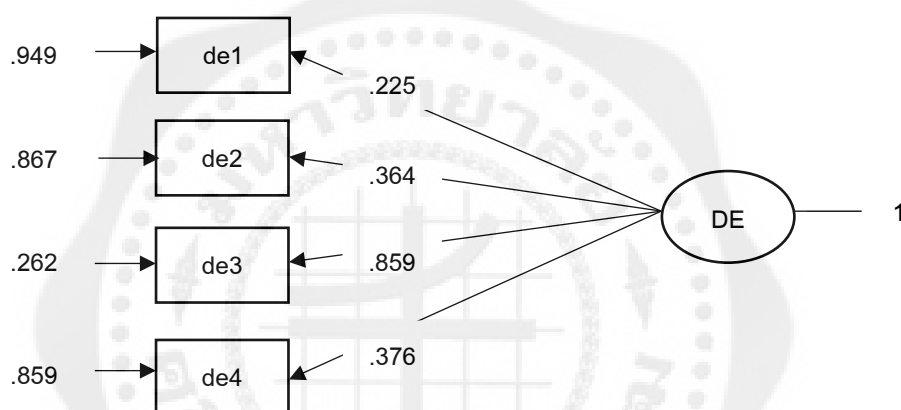
ภาพประกอบ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความกระตือรือร้น ในมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

2.7.2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานขององค์ประกอบความทุ่มเทอุทิศ ในมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามที่ 6, 7, 8 และ 9 (de1 de2 de3 และ de4 ตามลำดับ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$) โดยมีขนาดเท่ากับ .225 .364 .859 และ .376 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงในตาราง 3 และภาพประกอบ 6

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความทุ่มเททิศ ในมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R^2	สเปคแทน. องค์ประกอบ
	b(SE)	β			
de1	.136(.080)	.225	1.698	.051	.000
de2	.208(.089)	.364	2.340	.133	.178
de3	.517(.179)	.859	2.885	.738	1.317
de4	.172(.073)	.376	2.371	.141	.231

Chi-Square= .03, df= 1, P= .870, RMSEA= .000, GFI= 1.00, AGFI= .999, RMR= .001



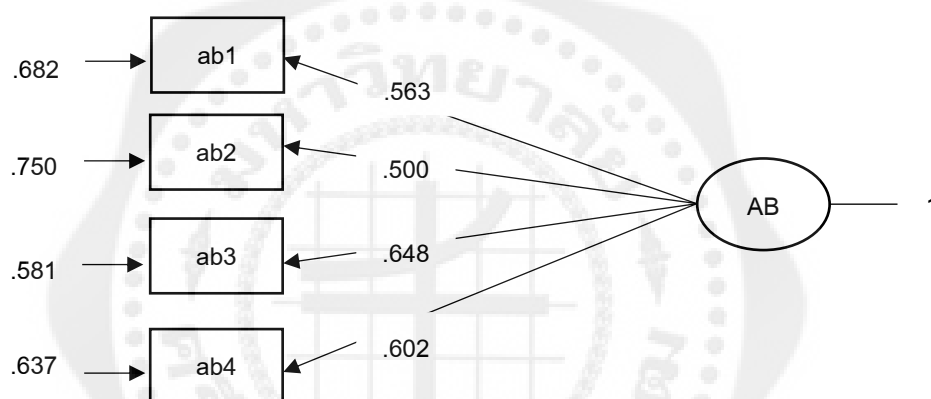
ภาพประกอบ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความทุ่มเททิศ ในมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

2.7.3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานขององค์ประกอบความจดจ่อใส่ใจ ในมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามที่ 10, 11, 12 และ 13 (ab1 ab2 ab3 และ ab4 ตามลำดับ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$) โดยมีขนาดเท่ากับ .563 .500 .648 และ .602 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงในตาราง 4 และภาพประกอบ 7

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความจดจ่อใส่ใจ ในมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R^2	สเปคแทน. องค์ประกอบ
	b(SE)	β			
ab1	.348(.078)	.563	4.480	.318	.496
ab2	.350(.089)	.500	3.919	.250	.374
ab3	.385(.070)	.648	5.495	.419	.570
ab4	.314(.060)	.602	5.208	.363	.550

Chi-Square= 1.08, df= 1, P= .299, RMSEA= .028, GFI= .995, AGFI= .946, RMR= .009



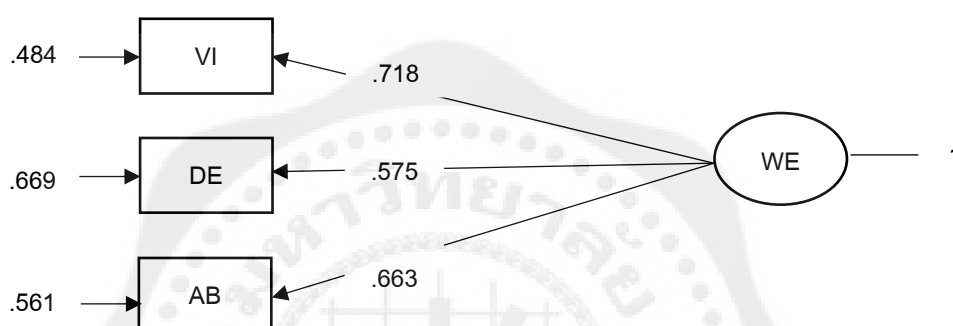
ภาพประกอบ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความจดจ่อใส่ใจ ในมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

2.7.4 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศ ความจดจ่อใส่ใจ (VI AB และ DE ตามลำดับ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$) โดยมีขนาดเท่ากับ .718 .575 และ .663 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงในตาราง 5 และภาพประกอบ 8

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R^2	สปีดคะแนน. องค์ประกอบ
	b(SE)	β			
VI	.326(.044)	.718	7.417	.516	1.086
DE	.222(.044)	.575	5.103	.331	.884
AB	.280(.042)	.663	6.662	.439	.705

Chi-Square= .17, df= 2, P= .919, RMSEA= .000, GFI= .999, AGFI= .996, RMR= .002



ภาพประกอบ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

ส่วนที่ 3 มาตรฐานวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

มาตรฐานวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเองปรับปรุงจากมาตรฐานวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเองของ เพชรรัตน์ แสงงาม (2547) และผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเพิ่มเติม มาตรฐานวัดเป็นมาตรฐานประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" โดยมาตรฐานวัดประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ ผู้วิจัยพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง เพื่อกำหนดนิยามเชิงมโนทัศน์ และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร จากนั้นนำนิยามเชิงปฏิบัติการ มาสร้างข้อคำถาม และนำส่งมาตรฐานวัดต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของมาตรฐานวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง โดยนำส่งผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (ประกอบด้วย อาจารย์ด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ 2 ท่าน อาจารย์ด้านการวัดและประเมินผล 2 ท่าน และอาจารย์ด้านสถิติ 1 ท่าน) ตรวจสอบความ สอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา เกณฑ์การ ให้คะแนน คือคะแนน +1 หมายความว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยาม คะแนน 0 หมายความว่า ไม่

แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามหรือไม่ และคะแนน - 1 หมายความว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยาม แล้วคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence: IOC) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไปจะผ่านเกณฑ์การคัดเลือก (อรพินทร์ ชูชม, 2545) ซึ่งผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 16 ข้อจากทั้งหมด 17 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องแสดงไว้ในภาคผนวก ค

3.3 รวบรวมข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (tryout) กับพนักงานในสำนักงานของบริษัทแห่งหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 100 คน

3.4 ตรวจสอบอำนาจจำแนก (discrimination) ด้วยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ โดยเกณฑ์การแบ่งกลุ่มคือจำนวนหาตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 และ 75 แล้วทดสอบค่าที (t-test) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคือค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าข้อคำถามนั้นมีอำนาจจำแนก ผลการทดสอบค่าทีของมาตรวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเองพบว่า มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 15 ข้อจากทั้งหมด 16 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ผลการทดสอบค่าทีแสดงไว้ในภาคผนวก ค

3.5 ตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัด (corrected item total correlation: CITC) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคือ ข้อคำถามที่มีค่า CITC ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณทรากูร, 2555) พบว่าข้อคำถามมาตรวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 9 ข้อจากทั้งหมด 16 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัดแสดงไว้ในภาคผนวก ค

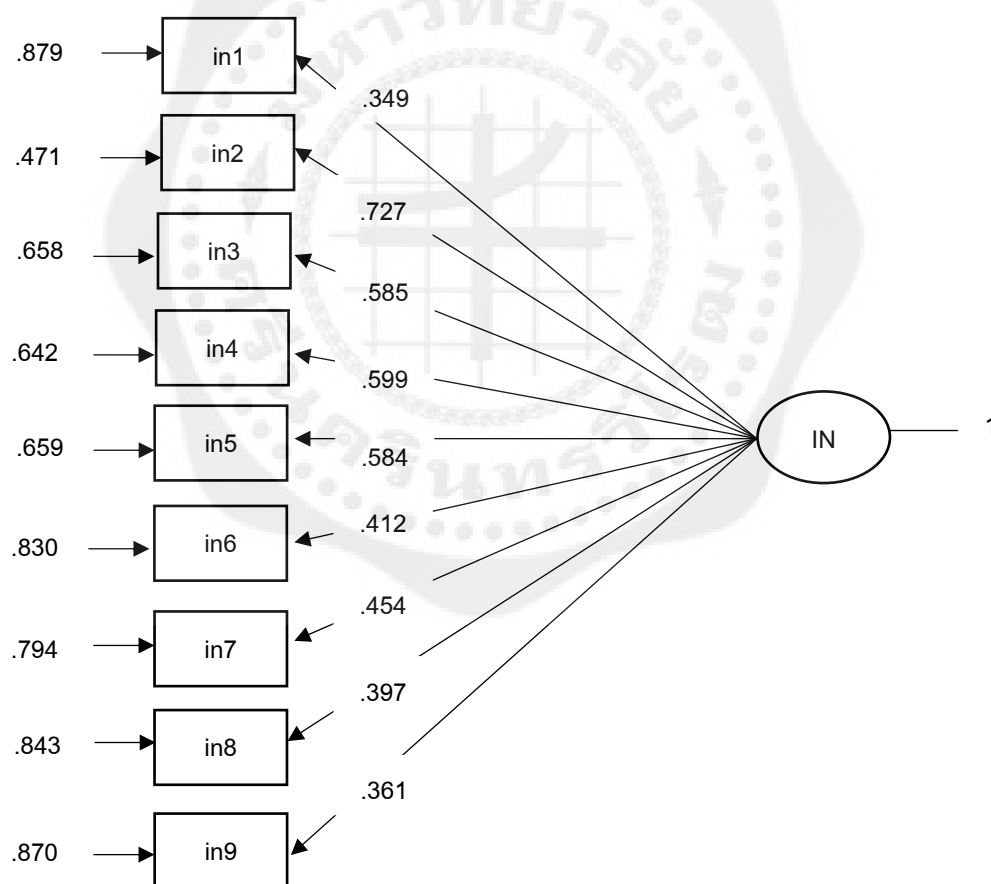
3.6 ข้อคำถามในมาตรวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเองผ่านการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัดทุกข้อ โดยค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของมาตรวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเองทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha) เท่ากับ .752

3.7 วิเคราะห์คุณภาพด้านความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct Validity) ของมาตรวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเองด้วยวิธี การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเองด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามที่ 1 - 9 (in1 - in9 ตามลำดับ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$) โดยมีขนาดเท่ากับ .349 .727 .585 .599 .584 .412 .454 .397 และ .361 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงในตาราง 6 และภาพประกอบ 9

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R^2	สปีดคะแนน. องค์ประกอบ
	b(SE)	β			
in1	.178(.057)	.349	3.137	.121	.179
in2	.444(.062)	.727	7.167	.529	.582
in3	.322(.059)	.585	5.490	.342	.255
in4	.399(.071)	.599	5.653	.358	.233
in5	.282(.051)	.584	5.558	.341	.425
in6	.225(.060)	.412	3.755	.170	.209
in7	.275(.066)	.454	4.171	.206	.217
in8	.228(.063)	.397	3.604	.157	.189
in9	.191(.059)	.361	3.256	.130	.181

Chi-Square= 23.55, df= 26, P= 0.601, RMSEA= .000, GFI= .950, AGFI= .913, RMR= .016



ภาพประกอบ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

ส่วนที่ 4 มาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

มาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานปรับปรุงจากมาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานวัดของ Ueda (2012) และผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเพิ่มเติม มาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ "มากที่สุด" ถึง "น้อยที่สุด" โดยมาตรวัดประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ ผู้วิจัยพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน เพื่อกำหนดนิยามเชิงมโนทัศน์ และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร จากนั้นนำนิยามเชิงปฏิบัติการมาสร้างข้อคำถาม และนำเสนอมาตรวัดต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4.2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของมาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (ประกอบด้วย อาจารย์ด้านจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร 2 ท่าน อาจารย์ด้านการวัดและประเมินผล 2 ท่าน และอาจารย์ด้านสถิติ 1 ท่าน) ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา เกณฑ์การให้คะแนน คือคะแนน +1 หมายความว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยาม คะแนน 0 หมายความว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามหรือไม่ และคะแนน -1 หมายความว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยาม แล้วคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence: IOC) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไปจะผ่านเกณฑ์การคัดเลือก (อรพินทร์ ชูชม, 2545) ซึ่งผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 23 ข้อจากทั้งหมด 25 ข้อ ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกโดยปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องแสดงไว้ในภาคผนวก ค

4.3 รวบรวมข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (tryout) กับพนักงานในสำนักงานของบริษัทแห่งหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 100 คน

4.4 ตรวจสอบอำนาจจำแนก (discrimination) ด้วยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ โดยเกณฑ์การแบ่งกลุ่มคือจำนวนหาตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 และ 75 แล้วทดสอบค่าที (t-test) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคือค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าข้อคำถามนั้นมีอำนาจจำแนก ผลการทดสอบค่าทีของมาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน พบว่า ข้อคำถามผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 22 ข้อจากทั้งหมด 25 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ผลการทดสอบค่าทีแสดงไว้ในภาคผนวก ค

4.5 ตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัด (corrected item total correlation: CITC) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคือ ข้อคำถามที่มีค่า CITC ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณทรากูร, 2555) พบว่าข้อคำถามมาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 19 ข้อจากทั้งหมด 25 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัดแสดงไว้ในภาคผนวก ค

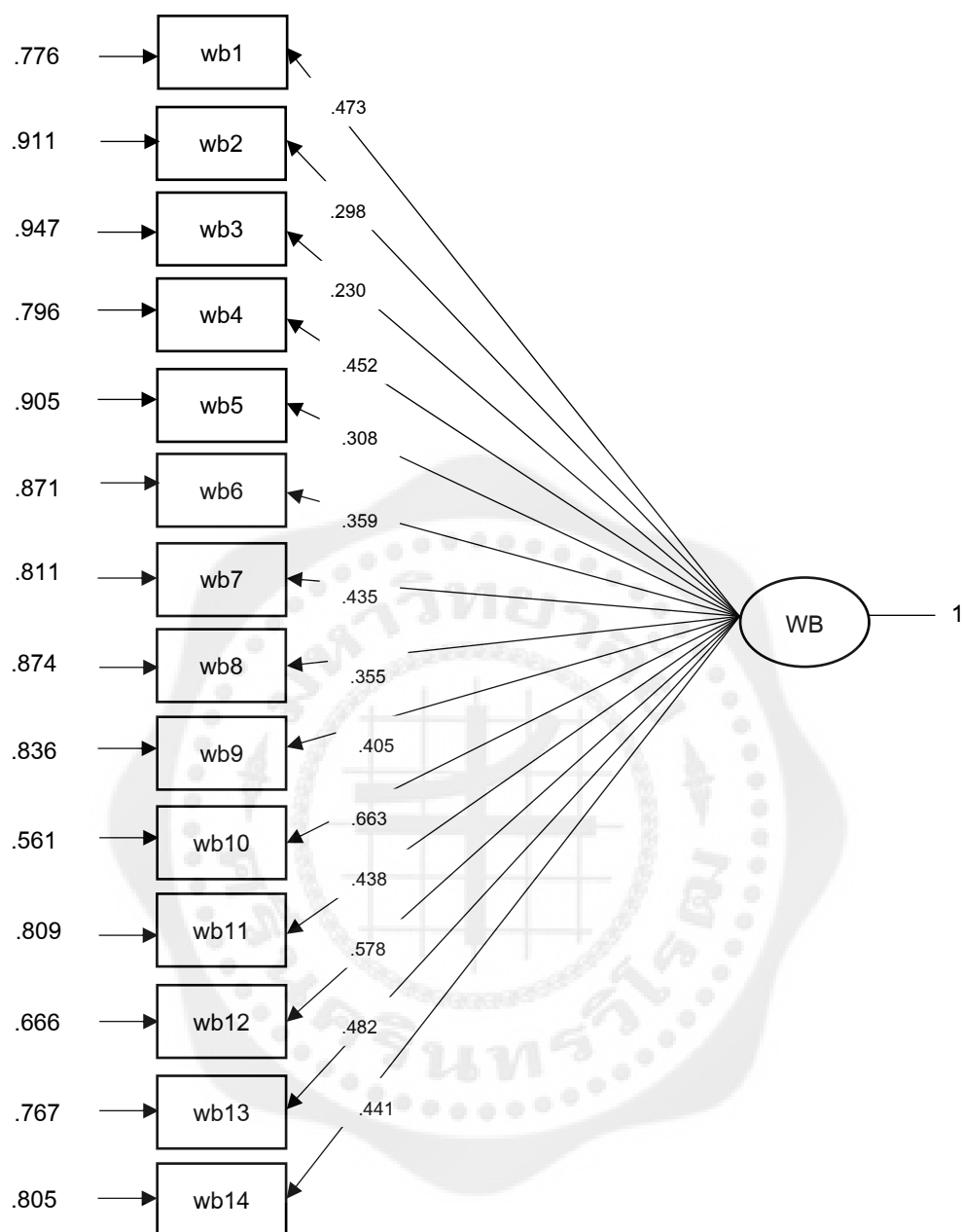
4.6 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อคำถามของมาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน กับ Executive Assistant ของบริษัทแห่งหนึ่ง เพื่อตรวจสอบ โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่ทางบริษัทจัดให้พนักงานพบว่า มี 5 ข้อคำถามที่ทางบริษัทไม่ได้จัดให้พนักงาน ผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อคำถามโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่ทางบริษัทไม่ได้จัดให้พนักงาน ทำให้มาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีข้อคำถาม 14 ข้อ

4.7 ข้อคำถามในมาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานผ่านการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัดทุกข้อ โดยค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของมาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha) เท่ากับ .764

4.8 วิเคราะห์คุณภาพด้านความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct Validity) ของมาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานด้วยวิธี การวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักห้่องค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานพบว่าน้ำหนักห้่องค์ประกอบของข้อคำถามที่ 1 - 14 (wb1 – wb14 ตามลำดับ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$) โดยมีขนาดเท่ากับ .473 .298 .230 .452 .308 .359 .435 .355 .405.663 .438 .578 .482 และ .441 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงในตาราง 7 และภาพประกอบ 10

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรม
ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R^2	สเปคแทน. องค์ประกอบ
	b(SE)	β			
wb1	.294(.065)	.473	4.513	.224	.244
wb2	.171(.063)	.298	2.710	.089	.135
wb3	.129(.062)	.230	2.090	.053	.082
wb4	.278(.064)	.452	4.325	.204	.177
wb5	.204(.072)	.308	2.836	.095	.098
wb6	.243(.073)	.359	3.225	.129	.209
wb7	.259(.067)	.435	3.881	.189	.240
wb8	.181(.055)	.355	3.282	.126	.152
wb9	.282(.074)	.405	3.787	.164	.133
wb10	.366(.055)	.663	6.617	.439	.503
wb11	.258(.063)	.438	4.087	.191	.279
wb12	.359(.063)	.578	5.674	.334	.267
wb13	.304(.066)	.482	4.600	.233	.191
wb14	.266(.064)	.441	4.161	.195	.174
Chi-Square= 96.61, df= 78, P= .075, RMSEA= .049, GFI= .862, AGFI= .814, RMR= .032					



ภาพประกอบ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรม
ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ส่วนที่ 5 มาตรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

มาตรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรปรับปรุงจากมาตรวัด Survey of perceived organizational support แบบย่อ (SPOS-8) ของ Eisenberger และคณะ (1986) และผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมตามนิยามและแนวคิดของ Eisenberger และคณะ (1986) มาตรวัดเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คะแนนสูงหมายถึง พนักงานรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมาก คะแนนต่ำ หมายถึง พนักงานรับรู้การสนับสนุนขององค์กรน้อย โดยมาตรวัดประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ผู้วิจัยพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เพื่อกำหนดนิยามเชิงมโนทัศน์ และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร จากนั้นนำนิยามเชิงปฏิบัติการมาสร้างข้อคำถาม และนำส่งมาตรวัดต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5.2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของมาตรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยนำส่งผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (ประกอบด้วย อาจารย์ด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร 2 ท่าน อาจารย์ด้านการวัดและประเมินผล 2 ท่าน และอาจารย์ด้านสถิติ 1 ท่าน) ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และตรวจสอบความเหมาะสมของภาษาเกณฑ์การให้คะแนน คือคะแนน +1 หมายความว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยาม คะแนน 0 หมายความว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามหรือไม่ และคะแนน -1 หมายความว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยาม แล้วคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence: IOC) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไปจะผ่านเกณฑ์การคัดเลือก (อรพินทร์ ชูชม, 2545) ซึ่งผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่ามีข้อคำถามผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 14 ข้อจากทั้งหมด 15 ข้อ ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกโดยปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องแสดงไว้ในภาคผนวก ค

5.3 รวบรวมข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (tryout) กับพนักงานในสำนักงานของบริษัทแห่งหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 100 คน

5.4 ตรวจสอบอำนาจจำแนก (discrimination) ด้วยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ โดยเกณฑ์การแบ่งกลุ่มคือจำนวนหาตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 และ 75 แล้วทดสอบค่าที (t-test) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคือค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าข้อคำถามนั้นมีอำนาจจำแนก ผลการทดสอบค่าทีของมาตรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร พบว่า มีข้อคำถามผ่าน

เกณฑ์การคัดเลือก 11 ข้อจากทั้งหมด 15 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ผลการทดสอบค่าที่แสดงไว้ในภาคผนวก ค

5.5 ตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัด (corrected item total correlation: CITC) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคือ ข้อคำถามที่มีค่า CITC ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2555) พบว่าข้อคำถามมาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 8 ข้อจากทั้งหมด 15 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัดแสดงไว้ในภาคผนวก ค

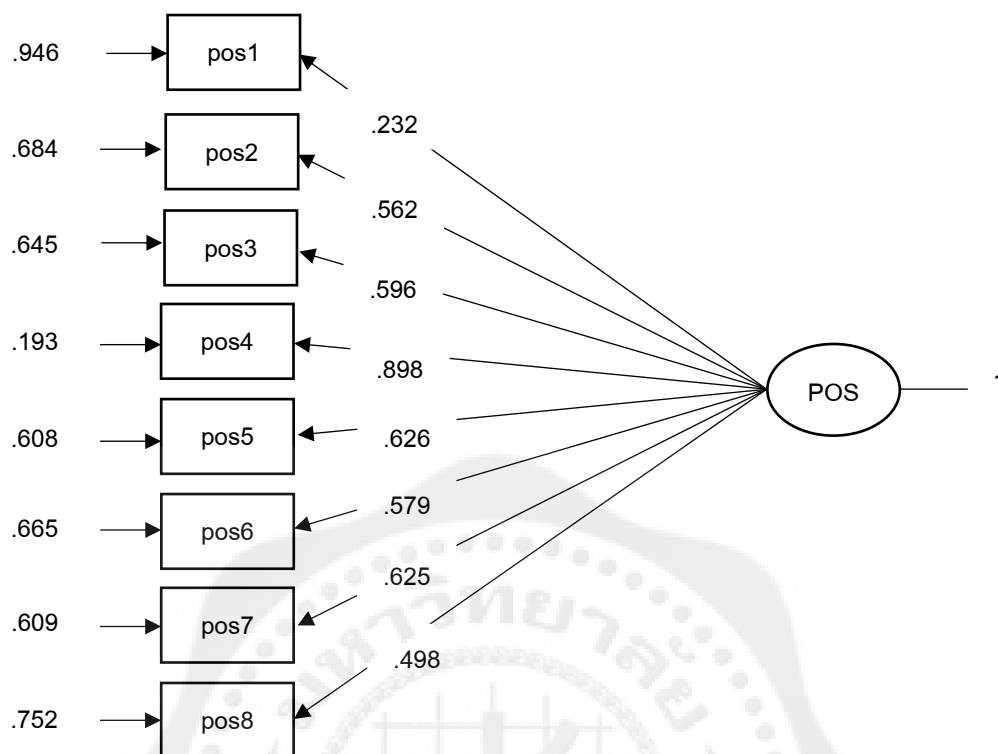
5.6 ข้อคำถามในมาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรผ่านการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัดทุกข้อ โดยค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของมาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha) เท่ากับ .799

5.7 วิเคราะห์คุณภาพด้านความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct Validity) ของมาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้วยวิธี การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามที่ 1 - 8 (pos1 – pos8 ตามลำดับ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$) โดยมีขนาดเท่ากับ .232 .562 .596 .898 .626 .579 .625 และ .498 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงในตาราง 8 และภาพประกอบ 11

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R^2	สปีดคะแนน. องค์ประกอบ
	b(SE)	β			
pos1	.113(.049)	.232	2.293	.054	.101
pos2	.289(.050)	.562	5.811	.316	-.074
pos3	.292(.048)	.596	6.054	.355	.037
pos4	.506(.057)	.898	8.805	.807	1.377
pos5	.368(.064)	.626	5.770	.392	.478
pos6	.332(.055)	.579	5.992	.335	-.039
pos7	.375(.065)	.625	5.740	.391	.667
pos8	.348(.070)	.498	4.981	.248	-.237

Chi-Square= 10.71, df= 9, P= .296, RMSEA= .044, GFI= .974, AGFI= .895, RMR= .017



ภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำส่งฝ่ายบุคคลเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2.จัดทำแบบสอบถามดำเนินการนำส่งแบบสอบถามเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลตามวันและเวลาที่ได้รับอนุญาต

3.รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยกำหนดจำนวนไว้ 400 ชุด คน แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานรวมทั้งสิ้น 500 ชุดแต่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมา 401 ชุด อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 80.2 แบบสอบถามมีข้อมูลหายเล็กน้อย

4.บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถาม ทำการลงรหัส เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยได้รับหมายเลขรับรองจากคณะกรรมการฯ (หมายเลขรับรอง SWUEC/E-308/2559) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างการวิจัย ตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนเมษายน 2560 โดยผู้วิจัยประสานงานขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในการแจกแบบสอบถาม ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและวิเคราะห์ผลเป็นภาพรวม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

ตอนที่ 1 การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

ผู้วิจัยจัดเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ โดยการนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของคำตอบ ลงรหัสคำตอบของแบบสอบถาม กรณีที่มีข้อมูลขาดหาย (missing data) ผู้วิจัยแทนค่าที่หายไป (missing value) ด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (replacing with mean) แทน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ การแจกแจงความถี่ จำนวน ร้อยละ เพื่อจำแนกลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุนาน แผนก การกระจายของตัวแปรโดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) สัมประสิทธิ์ความผันแปร (coefficient of variation ; C.V)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลด้วยสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product moment correlation) และใช้การวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) โดยใช้โปรแกรมเสริม Process (Hayes, 2013) ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อประมาณค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) เพื่อทดสอบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านและตัวแปรกำกับ ทั้งนี้เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์สัมพัทธ์ถดถอยและเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้วย z-test เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรกำกับต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานโดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน และโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ” มีความมุ่งหมาย 3 ประการคือ ประการที่หนึ่ง เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน ประการที่สอง เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ประการที่สาม เพื่อศึกษาบทบาทของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในฐานะของตัวแปรกำกับในอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเองและในอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ 1.การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง 2.การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรวิจัย และ 3.การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ จำนวน และร้อยละ ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน แผนก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างพบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 60.3 ตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 41 - 50 ปีคิดเป็นร้อยละ 27.7 ตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 74.3 ส่วนอายุงานมากที่สุดอยู่ในช่วง 2 – 4 ปีคิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาคือ 8ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 37.7 และตัวอย่างเป็นพนักงานในแผนก Advance Manufacturing Engineering มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 17.5 รองลงมาคือแผนก Material and Procurement คิดเป็นร้อยละ 15.2 ดังรายละเอียดในตาราง 9

ตาราง 9 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	242	60.3
	หญิง	159	39.7
	รวม	401	100.0
อายุ			
	21 - 30 ปี	73	18.2
	31 - 40 ปี	153	38.2
	41 - 50 ปี	111	27.7
	51 - 60 ปี	64	16.0
	รวม	401	100.0
ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	.5
	ปริญญาตรี	298	74.3
	ปริญญาโท	86	21.4
	ปริญญาเอก	15	3.7
	รวม	401	100.0
อายุงาน			
	ต่ำกว่า 2 ปี	3	.7
	2 - 4 ปี	183	45.6
	5 - 7 ปี	64	16.0
	8 ปีขึ้นไป	151	37.7
	รวม	401	100.0
แผนก			
	Industrial Engineering	15	3.7
	Information Technology	25	6.2
	Material and Procurement	61	15.2
	New Product Information	15	3.7
	Supplier Quality Engineering	20	5.0
	Quality Engineering	45	11.2
	Safety and Health	25	6.2
	Advance Manufacturing Engineering	70	17.5
	Analytics	5	1.2
	Human Resource	24	6.0
	Training	15	3.7
	Logistic	50	12.5
	Finance	31	7.7
	รวม	401	100.0

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร(pos) ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง(ipi) โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน(wlbp) และความยืดหยุ่นผูกพันในงาน(weg)

เมื่อพิจารณาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .434 ($M=4.03$, $SD=.434$) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) มีค่าเท่ากับ 10.769 เมื่อพิจารณาการแจกแจงความถี่ของข้อมูลพบว่าการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย ($sk = -.621$) เมื่อพิจารณาค่าความโด่งพบว่าข้อมูลมีลักษณะแบนกว่าโค้งแจกแจงปกติ ($ku = -.224$)

เมื่อพิจารณาตัวแปรปัญญาด้านการเข้าใจตนเองพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .468 ($M=3.96$, $SD=.468$) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) มีค่าเท่ากับ 11.818 เมื่อพิจารณาการแจกแจงความถี่ของข้อมูลพบว่าการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย ($sk = -.814$) เมื่อพิจารณาค่าความโด่งพบว่าข้อมูลมีลักษณะยอดแหลมกว่าโค้งแจกแจงปกติ ($ku=.472$)

เมื่อพิจารณาตัวแปรโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .471 ($M=4.02$, $SD=.471$) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) มีค่าเท่ากับ 11.716 เมื่อพิจารณาการแจกแจงความถี่ของข้อมูลพบว่าการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย ($sk = -.733$) เมื่อพิจารณาค่าความโด่งพบว่าข้อมูลมีลักษณะยอดแหลมกว่าโค้งแจกแจงปกติเล็กน้อย ($ku=.027$)

เมื่อพิจารณาตัวแปรความยืดหยุ่นผูกพันในงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .464 ($M=3.94$, $SD=.464$) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) มีค่าเท่ากับ 11.777 เมื่อพิจารณาการแจกแจงความถี่ของข้อมูลพบว่าการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย ($sk = -.591$) เมื่อพิจารณาค่าความโด่งพบว่าข้อมูลมีลักษณะยอดแหลมกว่าโค้งแจกแจงปกติ ($ku=.571$) รายละเอียดผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรวิจัยแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ผลวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรวิจัย

	ME	SD	CV	SK	KU
1. pos	4.03	.434	10.769	-.621***	-.224
2. ipi	3.96	.468	11.818	-.814***	.472*
3. wlbp	4.02	.471	11.716	-.733***	.027
4. weg	3.94	.464	11.777	-.591***	.571**

หมายเหตุ pos=การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ipi=ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง wlbp=โปรแกรมความสมดุลของชีวิต weg=ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ***p<.001, **p<.01, *p<.05; การทดสอบนัยสำคัญของความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) คำนวณจากค่าสถิติ $Z_{sk} = Sk / SE_{sk}$ และ $Z_{ku} = Ku / SE_{ku}$; SE for Skewness = .122; SE for Kurtosis = .243

ผู้วิจัยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกคู่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .655 ถึง .741 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ ปัญญาด้านการเข้าใจตนเองและความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ($r=.741$) และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ($r=.655$) รายละเอียดผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรวิจัยแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ผลวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรวิจัย

	1	2	3	4
1. pos	1			
2. ipi	.679**	1		
3. wlbp	.722**	.709**	1	
4. weg	.655**	.741**	.676**	1
ME	4.03	3.96	4.02	3.94
SD	.434	.468	.471	.464

หมายเหตุ pos=การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ipi=ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง wlbp=โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและความยืดหยุ่นผูกพันในงาน(weg) **p<.01

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนขององค์การและความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน และโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานทางอ้อมผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง หรือกล่าวได้ว่าอิทธิพลทางอ้อมนี้ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปตามการกำกับของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในฐานะตัวแปรกำกับของอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานพบว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับของอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน หรือกล่าวได้ว่าอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามการกำกับของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานสามารถส่งอิทธิพลไปยังความยืดหยุ่นผูกพันในงานได้โดยตรง รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เมื่อควบคุมอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรส่งผ่านพบอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ (ภาพประกอบ 12 แสดงอิทธิพลทางตรง $\beta = .18$, $SE = .05$, 95% ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.08, .27], $p < .001$) หมายความว่าเมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนขององค์การจะส่งผลทางตรงทำให้พนักงานเกิดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานสามารถทำนายความยืดหยุ่นผูกพันในงานได้โดยตรงอย่างมีนัยสำคัญ (ภาพประกอบ 12 แสดงอิทธิพลทางตรง $\beta = .19$, $SE = .05$, 95% ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.09, .29], $p < .001$) หมายความว่าเมื่อพนักงานมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานจะส่งผลทางตรงทำให้พนักงานเกิดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องสมมติฐานข้อที่ 5

3.2 การทดสอบตัวแปรส่งผ่านและการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ภาพประกอบ 12 แสดงอิทธิพลทางอ้อม β (.68x.46)=.31, SE= .04, 95%ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น[.24,.39]) หมายความว่าเมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแล้วจะเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานเมื่อพนักงานมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

3.3 การวิเคราะห์อิทธิพลโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่าน (Hayes, 2013) พบว่าค่าอิทธิพลโดยรวมของอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านมีค่าอิทธิพลโดยรวม β (.31+.18)=.49

3.4 การทดสอบตัวแปรกำกับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับ อิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง (β =.05, SE= .04, 95%ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น[-.03,.13], p = .20) หมายความว่า โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานไม่มีผลในการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานทางอ้อมผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง กล่าวคือ อิทธิพลทางอ้อมนี้ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปตามการกำกับของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงาน (β = -.11, SE= .05, 95%ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น[-.20,-.02] , p < .05) หมายความว่า โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีผลในการลดลงของอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

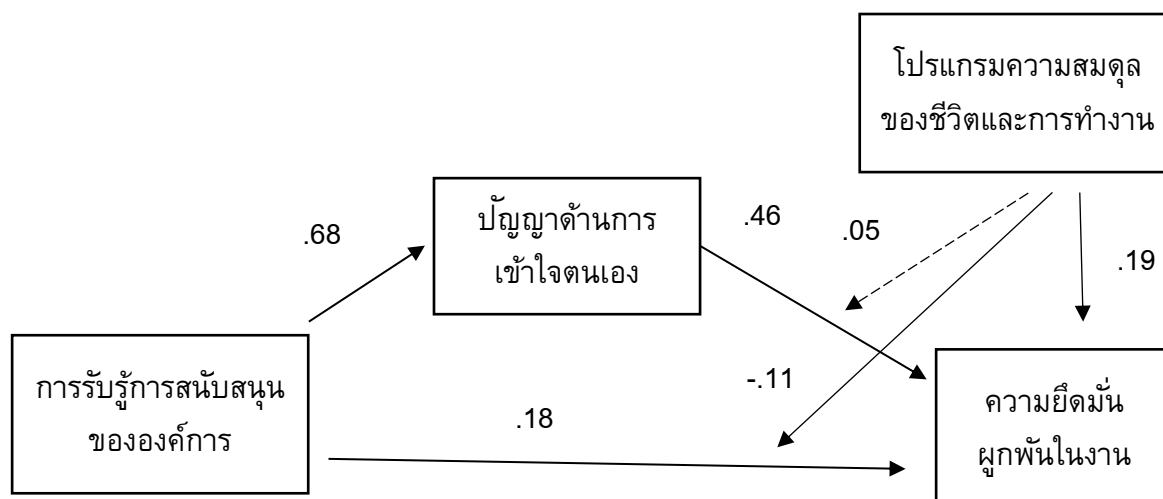
3.5 การวิเคราะห์โมเดลโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อนำอิทธิพลความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดมารวมในโมเดล (ภาพประกอบ 12) สามารถอธิบายได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานได้รับอิทธิพลจาก 2 แหล่งคือ 1. อิทธิพลโดยตรงจากการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และอิทธิพลโดยตรงจากปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง 2. อิทธิพลโดยตรงจากโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยอิทธิพลทั้ง 2 แหล่งสามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานได้ถึง 62%

ตาราง 12 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น	b	β
ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง	$R^2 = .46, F(1,399) = 341$		
	การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	.73***	.68
	ค่าคงที่	.00	.00
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	$R^2 = .62, F(5,395) = 127$		
	ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง	.46***	.46
	การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	.19***	.18
	โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	.19***	.19
	ปฏิสัมพันธ์ (ปัญญา x โปรแกรม)	.11	.05
	ปฏิสัมพันธ์ (การรับรู้ x โปรแกรม)	-.26*	-.11
	ค่าคงที่	3.96***	.04

หมายเหตุ *** $p < .001$, * $p < .05$, ปฏิสัมพันธ์ = ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง x โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน, ปฏิสัมพันธ์ = การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร x โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน



ภาพประกอบ 12 เส้นอิทธิพลทำนายความยืดหยุ่นผูกพันในงาน $R^2 = .62$

หมายเหตุ โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (เส้นประ) หมายถึง โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลทางอ้อม, โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (เส้นทึบ) หมายถึง โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลทางตรง

เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัญหาด้านการเข้าใจตนเองกับโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ผู้วิจัยจึงตรวจสอบว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับจริงหรือไม่โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยและเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้วย z-test (Paternoster; & Brame; & Mazaerolic; & Piquero, 1998; Clogg et al., 1995)

$$\text{สูตร A} \quad Z = \frac{b_1 - b_2}{\sqrt{SEb_1^2 + SEb_2^2}}$$

$$\text{สูตร B} \quad Z = \frac{b_1 - b_2}{\sqrt{\frac{V_1(SEb_1^2) + V_2(SEb_2^2)}{V_1 + V_2}}}$$

เมื่อ b หมายถึง regression coefficients
 SE หมายถึง estimated standard error
 V หมายถึง degree of freedom

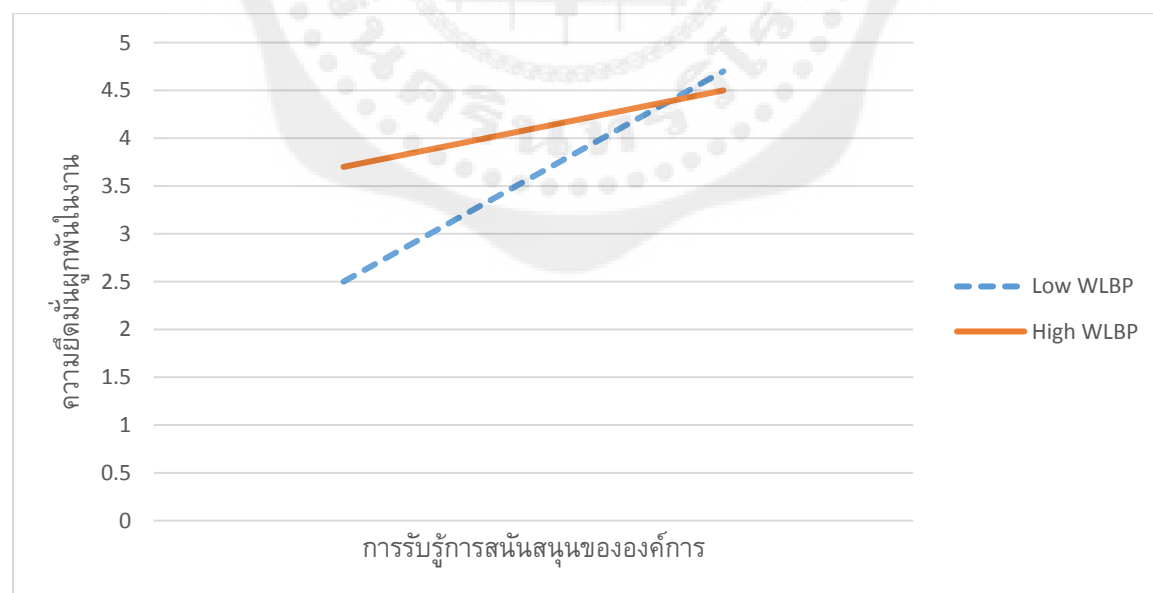
ผู้วิจัยตรวจสอบว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความยืดหยุ่นผูกพันในงานหรือไม่ด้วยการทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้วยการวิเคราะห์ Z-test โดยสูตร A คำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของผลต่างค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโดยปราศจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างร่วม และสูตร B คำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของผลต่างค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างร่วม พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความยืดหยุ่นผูกพันในงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในระดับสูงและระดับต่ำมีค่าเท่ากับ 3.993 และ 5.680 ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผลการเปรียบเทียบค่า z-test ระหว่าง 2 กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยและเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้วย z-test ในตาราง 13 และภาพประกอบ 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยและเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้วย z-test

ตัวแปรตาม	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของกลุ่มตัวอย่างที่มีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานระดับต่ำ			ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของกลุ่มตัวอย่างที่มีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานระดับสูง			Z-test (สูตร A)	Z-test (สูตร B)
	n = 107			n = 105				
	b	SE	β	b	SE	β		
ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน	.777***	.088	.652	.226*	.106	.205	3.993	5.680

***P<.001 *P<.05



ภาพประกอบ 13 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยและเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้วย z-test

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน 3. เพื่อศึกษาบทบาทของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในฐานะของตัวแปรกำกับในอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเองและในอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

ตัวอย่างงานวิจัยครั้งนี้คือพนักงานในสำนักงานของบริษัทแห่งหนึ่งที่มีอายุงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi - stage sampling) ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 357 ตัวอย่างแต่ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อกรณีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างการวิจัยจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 มาตรวัดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ส่วนที่ 3 มาตรวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง ส่วนที่ 4 มาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ส่วนที่ 5 มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของมาตรวัดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน มาตรวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง มาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha) เท่ากับ .799 .752 .764 .799 ตามลำดับ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงภาวະสันนิษฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของโมเดลความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกโมเดล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการฯ (หมายเลขรับรอง SWUEC/E-308/2559) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างการวิจัย ตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนเมษายน 2560 โดยผู้วิจัยประสานงานขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในการแจกแบบสอบถาม

ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานเข้าใจการตอบแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยกำหนดจำนวนไว้ 400 ชุด แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานรวมทั้งสิ้น 500 ชุด ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมา 401 ชุด อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 80.2

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน วิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน วิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ วิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเองที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ และวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยการทดสอบตัวแปรส่งผ่านและตัวแปรกำกับ (moderated mediation) โดยการวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) ใช้โปรแกรมเสริม Process (Hayes, 2013) ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ($\beta=.18, p < .001$) ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านตัวแปรส่งผ่านคือปัญญาด้านการเข้าใจตนเองพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\beta (.68 \times .46) = .31$) ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง โดยมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเองโดยมีตัวแปรกำกับคือโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานพบว่า โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานไม่เป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง ($\beta = .05$, $p = .20$) ผลการวิจัย**ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3**

สมมติฐานข้อที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยมีตัวแปรกำกับคือโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานพบว่า โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานในทิศทางลบ ($\beta = -.11$, $p < .05$) ผลการวิจัย**สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4**

สมมติฐานข้อที่ 5 โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานพบว่า โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ($\beta = .19$, $p < .001$) ผลการวิจัย**สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5**

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยตามลำดับของสมมติฐานโดยมีรายละเอียด ดังนี้

อภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 1

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกต่อองค์กรในด้านความผูกพัน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรช่วยเพิ่มความผูกพันด้านอารมณ์ให้แก่พนักงาน และทำให้พนักงานเกิดการตอบสนองทางอารมณ์และสังคมมากยิ่งขึ้น (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001 อ้างถึงใน Rhoades & Eisenberger, 2002) นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน อารมณ์เชิงบวก (Witt, 1991 อ้างถึงใน Rhoades & Eisenberger, 2002) จากเหตุผลข้างต้นทำให้พนักงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือช่วยเหลือองค์กร พนักงานมีแนวโน้มที่จะตั้งใจและพยายามตอบสนองภาระผูกพันส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานมากยิ่งขึ้น งานวิจัยนี้พบว่า การรับรู้การสนับสนุน

ขององค์การมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่ง สนับสนุนสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Saks (2006) ที่ศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในงานและองค์การ พบว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ที่อธิบายว่าปัจจัยเอื้อต่อการทำงานที่องค์การสนับสนุนให้กับพนักงาน ช่วยให้พนักงานเกิดความตั้งใจและความพยายามส่งผลให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน และยังสอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนขององค์การของ Eisenberger กล่าวคือเมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์การให้ความสำคัญต่อพวกเขา พนักงานจะเกิดความทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน จากข้อมูลดังกล่าวสนับสนุนผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

อภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่ง สนับสนุนกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับลักษณะสำคัญของทฤษฎีพุทปัญญา ที่อธิบายว่าแต่ละบุคคลสามารถพัฒนาปัญญาแต่ละด้านให้สูงขึ้นได้ จากการฝึกฝนและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (เยาหวา เดชะคุปต์, 2548) จากการศึกษา ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง นักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างให้การยอมรับว่า ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง เป็นเขาว์อารมณ์ และเขาว์อารมณ์เป็นผลร่วมจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม สามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิต จากการขัดเกลาภายใต้สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม ส่งผลให้การรับรู้การสนับสนุนขององค์การซึ่งเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง นอกจากนี้ Zhu, Liu, Guo, Zhao & Lou (2015) ศึกษาอิทธิพลของเขาว์อารมณ์ ความยุติธรรมในองค์การ ต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า เขาว์อารมณ์มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Ravichandran, Arasu & Kumar (2011) ศึกษาอิทธิพลของเขาว์อารมณ์ มีต่อพฤติกรรมความยึดมั่นผูกพันในงาน ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างเขาว์อารมณ์โดยรวมและความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงานกล่าวว่า ทรัพยากรส่วนบุคคลซึ่งเป็นคุณสมบัติเชิงบวกของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความสามารถในการเผชิญปัญหา จะส่งผลให้พนักงานเกิดความเคารพตนเองเชิงบวก เกิดแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้ปัญญาด้านการเข้าใจตนเองมีอิทธิพลต่อความยึดมั่น

ผูกพันในงาน ในขณะที่ Hsiao-Ping (2011) ศึกษาอิทธิพลของความเครียดในงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีเชาวันอาร์มณเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยพบว่าเชาวันอาร์มณมีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ และเชาวันอาร์มณสามารถถ่ายทอดอิทธิพลของความเครียดในงานไปสู่ความยึดมั่นผูกพันในงานได้บางส่วน จากข้อมูลดังกล่าวสนับสนุนผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน

อภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 3 และ 4

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานไม่เป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง ผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3 แม้ว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานจะมีลักษณะสอดคล้องกับปัจจัยเอื้อต่อการทำงานในแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานเกิดความตั้งใจทุ่มเทจนนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันในงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กร ซึ่งระบุว่าเมื่อองค์กรมีความห่วงใย ดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน พนักงานก็จะเกิดการรับรู้ในเรื่องดังกล่าว และเกิดความรู้สึกผูกพัน พยายามบรรลุเป้าหมายขององค์กรก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพิ่มอารมณ์ทางบวกเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เป็นเหตุให้ผู้วิจัยเชื่อว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานสามารถเป็นตัวแปรกำกับเส้นอิทธิพลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ตลอดจนการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก็พบว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานสามารถเป็นตัวแปรกำกับได้ เช่น จากงานวิจัยของ Jang, Park & Zippay (2011) ซึ่งพบว่าการควบคุมตารางเวลามีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตมากขึ้นเมื่อมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานอยู่ในฐานะตัวแปรกำกับ และการควบคุมตารางเวลามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากขึ้นเมื่อมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานอยู่ในฐานะตัวแปรกำกับ แต่โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีความสามารถในการเป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลทางตรงของการควบคุมตารางเวลาที่มีต่อตัวแปรส่งผ่านคือความพึงพอใจในงาน และอิทธิพลทางตรงของการควบคุมตารางเวลาที่มีต่อตัวแปรตามคือสุขภาพจิต ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยนี้ซึ่งโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน จากผลการวิจัยอาจสรุปได้ว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานไม่สามารถเป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลทางอ้อมได้ จากข้อมูลดังกล่าวปฏิเสธการตรวจสอบสมมติฐานที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความยึดมั่น

ผูกพันในงานส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง โดยมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานสามารถเป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jang, Park & Zippay (2011) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีความสามารถในการเป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลทางตรง และโปรแกรมนี้ก็มีลักษณะสอดคล้องกับปัจจัยเอื้อต่อการทำงานในแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ทำให้โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีความสามารถในการเป็นตัวแปรกำกับเส้นอิทธิพลทางตรงระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้ ขนาดอิทธิพลของตัวแปรกำกับมีค่าติดลบหมายความว่าเมื่อมีตัวแปรกำกับคือโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานสูงจะส่งผลให้อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานลดลง ซึ่งน่าจะเกิดจากมาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อคำถามที่เกี่ยวกับการलगานอยู่จำนวน 6 ข้อคิดเป็นร้อยละ 43 ซึ่งสะท้อนถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับจำนวนวันลาหยุดที่องค์กรมีให้พนักงาน อธิบายได้ว่ากรณีที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมาก ซึ่งในการวัดครั้งนี้จะเกี่ยวข้องกับเรื่องการलगานค่อนข้างมาก กรณีเช่นนี้เมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนใส่ใจ ชื่นชมผลงานของพนักงาน ให้ความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน แต่การรับรู้นี้จะส่งผลให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ในทางกลับกันถ้าพนักงานรับรู้ว่าองค์กรมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานต่ำ ซึ่งอาจจะเน้นเรื่องจำนวนวันลาหยุดน้อย จำนวนวันทำงานมาก กรณีเช่นนี้เมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรใส่ใจ ชื่นชมผลงานของพนักงาน ให้ความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มขึ้นมาก จากข้อมูลดังกล่าวสนับสนุนผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

อภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 5

พนักงานที่มีความสมดุลชีวิตและการทำงานจะมีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ช่วยเสริมสร้างพลัง เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Tariq, Aslam, Siddique & Tanveer, 2012) องค์กรสามารถสนับสนุนความสมดุลชีวิตและการทำงานให้กับพนักงานผ่านโปรแกรมความสมดุลชีวิตและการทำงานซึ่งเป็นกลไกสนับสนุนหลักที่องค์กรมีให้กับพนักงานในการจัดการความต้องการในการ

ทำงานและความต้องการของครอบครัว (Joshi, 2002 อ้างถึงใน Jang, Park & Zippay, 2011) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานได้โดยตรง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงานที่อธิบายว่าปัจจัยเอื้อต่อการทำงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดกระบวนการจูงใจ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Bakker (2014) ซึ่งพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับการพักผ่อน เมื่อพนักงานได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ พนักงานจะรู้สึกยึดมั่นผูกพันในงานมากขึ้น ดังนั้นสิ่งสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงานที่ยั่งยืนคือการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการปลีกตัวออกจากงานระหว่างอยู่บ้าน สอดคล้องกับ Brombacher, A.M. (2014) พบว่าความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในขณะที่ Hong, H. W. (2014) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ผลการวิจัยพบว่าความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จากข้อมูลดังกล่าวสนับสนุนผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ว่า โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงาน เนื่องจากการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .49 นอกจากนี้องค์กรควรส่งเสริมปัญญาด้านการเข้าใจตนเองของพนักงานด้วย เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแล้วการรับรู้การสนับสนุนนี้จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน เมื่อพนักงานมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

2. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลควรสรรหาคัดเลือกพนักงานที่มีปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง เนื่องจากเป็นตัวแปรสำคัญที่เชื่อมโยงอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน เหตุผลอีกประการหนึ่งคือพนักงานที่มีปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง เป็นพนักงานผู้ที่เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง พัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม มีเป้าหมายในชีวิต สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม ควบคุมบุคลิกภาพได้ดี สอดคล้องกับคุณลักษณะพนักงานที่องค์กรต้องการ องค์กรสามารถนำมาตรวจวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเองที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ร่วมกับเครื่องมืออื่น ๆ ในการสรรหาคัดเลือกพนักงานขององค์กร

3. เมื่อฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลประเมินผลการรับรู้การสนับสนุนขององค์การของพนักงานพบว่าอยู่ในระดับต่ำ องค์การควรส่งเสริมโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่องค์การสามารถจัดกระทำและสนับสนุนให้พนักงานได้ง่าย พนักงานสามารถเห็นเป็นรูปธรรมว่าองค์การสนับสนุนโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานให้กับพนักงานมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ โปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานสามารถยังส่งผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานองค์การจึงควรเน้นสนับสนุนให้มีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่หลากหลาย ช่วยสนับสนุนให้พนักงานเกิดความสมดุลในการจัดการชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เนื่องจากจะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดความเครียด ลดความเสี่ยงด้านปัญหาสุขภาพ ความพึงพอใจในชีวิตสูงขึ้น และส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานในท้ายที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในส่วนของมาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานแสดงให้เห็นว่าองค์การในประเทศไทยมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานสนับสนุนให้พนักงานในเรื่องการลางานเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรหาองค์การในประเทศไทยที่มีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่หลากหลายเพื่อให้ครอบคลุมประเภทของโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยพบว่าปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญในการอธิบายกระบวนการที่การรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน องค์การจึงควรพัฒนาปัญญาด้านการเข้าใจตนเองให้กับพนักงาน การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมุ่งเน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาหรือเสริมสร้างปัญญาด้านการเข้าใจตนเองให้กับพนักงานเพื่อทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ อังศรีสุพร. (2554). การศึกษาความสามารถทางพหุปัญญาของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบพหุปัญญาเพื่อการเรียนรู้โดยใช้นิทานเป็นสื่อ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการศึกษานปฐมวัย.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2550). พหุปัญญากับความหมายในทางปฏิบัติ. วารสารการศึกษานปฐมวัย, 11(1), 35-41.
- จักรพันธ์ จงเพิ่มวัฒนะผล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นอุทิศตนในงานของบุคลากรโรงพยาบาลกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์, สาขารัฐศาสตร์.
- จารุวรรณ ยอดระฆัง. (2554). การทดสอบแบบจำลองปัจจัยเอื้อต่อการทำงานและทรัพยากรส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการริเริ่มด้วยตนเองภายใต้บทบาทสื่อของความผูกพันในงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, ภาควิชาจิตวิทยา.
- จิรนนท์ วงษ์ไทยวรรณ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร.
- ชนิกานต์ ทิพย์โส. (2550). ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- ช่อผกา แซ่โค้ว. (2555). อิทธิพลของความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้ต่อความผูกใจมั่นในงาน : บทบาทการส่งผ่านของความสุขในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะจิตวิทยา.
- ชูชัย สมितिไกร. (2558). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงฤทัย สัมฤทธิ์. (2558). ความสัมพันธ์ของความเหนื่อยหน่ายในงานกับการผูกใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะสาธารณสุขศาสตร์, ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข.

ธันวาคม จุลชาติ. (10 กันยายน 2556). องค์การยุคใหม่ต้องจ้องพนักงาน บริหารคนให้อยู่กับองค์กรเป็นสิ่งที่ท้าทาย. ผู้จัดการออนไลน์. สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9560000114064>

นิศาชล โทแก้ว, สุชนา บุญเหลือ และ ภูริศร์ พงษ์เพียจันทร์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 33(2), 163-172.

นุชนาถ ฤทธิสนธิ์. (2551). เชาว์อำมรณ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2555). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประนอม ตั้งปรีชาพาณิชย์. (2555). คุณลักษณะและคุณสมบัติของพนักงานบัญชีที่พึงประสงค์ตามทัศนะของสถานประกอบการ ศึกษากรณีสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 7(2), 158-173.

ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2554). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวและความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ปรารค์ทิพย์ ไทรเล็กทิม. (2554). ผลของพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้จัดการที่มีต่อใจผูกพันกับงาน สุขภาวะเชิงอัตวิสัย และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยมีความต้องการสำเร็จเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ปริญดา วิจารณ์วัตร. (2550). ผลของภาวะผู้นำและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทีมนำในกิจการเดินเรือ: กลไกการทำงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

- เปรมจิต คล้ายเพ็ชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและความตั้งใจลาออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ผดาร์ช สีดา. (2555). อิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงานต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยมีความผูกพันในงานและความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะจิตวิทยา.
- เพชรรัตน์ แสงงาม. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพหุปัญญากับความสนใจในอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2549). *Work-Life Balance*. ผู้จัดการรายสัปดาห์. สืบค้นจาก https://www.m-society.go.th/article_attach/3338/3645.doc
- เยาวพา เดชะคุปต์ (2542). การพัฒนาปัญญาหลายด้าน เพื่อการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย. *วารสารการศึกษาปฐมวัย*, 3(1), 31-37.
- เยาวพา เดชะคุปต์ (2548). พหุปัญญาในทศวรรษใหม่. *วารสารการศึกษาปฐมวัย*, 9(4), 13-25.
- วณิชชา วิริยะกิจพัฒนา. (2013). ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- วนิษา เรช. (2550). *อัจฉริยะสร้างได้*. กรุงเทพฯ: ไทยยูเนียนกราฟิกส์.
- วรรณภู วนะอาธร. (2555). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและจากหัวหน้างาน ความผูกพันในงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการองค์การภายใต้การดูแลของรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- วารุณี ทองดี. (2559). อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาจิตวิทยาประยุกต์.

- วิไล อ่างสกุล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพหุปัญญากับแบบการคิดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). *เชาวน์อารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2558). *เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาพื้นฐาน PG 102*, กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพรรณิ เชี่ยวขุ่ม. (2552). *การปฏิบัติกรรมฐานที่มีผลต่อระดับความเครียด เชาวน์อารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- สุรินทร์ หนูอินทร์. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับคุณภาพของการให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการนักศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้างาน: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- หฤทัย ใจทา. (2559). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความยืดหยุ่นพนักงานต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนโดยมีการสื่อสารภายในองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาจิตวิทยาประยุกต์.
- อรพินทร์ ชูชม. (2545). *เอกสารคำสอนวิชา วป502 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทางพฤติกรรมศาสตร์*, กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). *การวิเคราะห์โครงสร้างความยืดหยุ่นพนักงานในงาน*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 11(2), 75-79.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). *รายงานการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยืดหยุ่นพนักงานในงานของครู*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัครา ประเสริฐสิน (2555). *การวิจัยและพัฒนาความยืดหยุ่นพนักงานกับการวิจัยของครูโดยใช้เทคนิคการเสริมพลัง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา.

- อารี สันทนต์. (2541). ทฤษฎีพหุปัญญา Theory of multiple intelligences. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 20(59), 1-17.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี และ เบญจรัตน์ สมเกียรติ. (2551). การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก. *วารสารพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, (2)1, 1-10.
- อุมาพร เทียมทัต. (2556). ทฤษฎีพหุปัญญา. *วารสารวัดผลการศึกษา*, 30(87), 8-19.
- เอกพงศ์ จิตชาณวิชัย. (2557). ความผูกพันในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานประจำ สายงานสินเชื่อเพื่อผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการสินเชื่อส่วนบุคคล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A.B. (2013). *Advances in Positive Organizational Psychology*. Retrieved from <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?sid=306ec4f1-834f-4e34-93cc-2635b1532ea6%40sessionmgr105&vid=0&hid=114&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d#AN=597278&db=nlebk>
- Bakker, A.B. (2014). Daily fluctuations in work engagement an overview and current directions. *European Psychologist*. Advance online publication. DOI: 10.1027/1016-9040/a000160
- Brombacher, A.M. (2014). *The relation between work-life balance crafting, work engagement and life satisfaction of dual-earner couples*. (Master Thesis). University of Utrecht, Faculty of Behavioural and Social Sciences, Work and Organizational Psychology.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259-267.
- Chicvak, C. (2013). Concretizing the Mediator's Je Ne Sais Quoi: Emotional Intelligence and the Effective Mediator. *Am. J. Mediation*, 7(1), 1-15.

- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2008). Work engagement and its relationship with state and trait trust: A conceptual analysis. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10(1), 47-71.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Clogg, C. C. (1995). *Handbook of statistical modeling for the social and behavioral sciences*. New York: Springer Science+Business Media.
- Coetzer, C. F., & Rothmann, S. (2007). Job demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organisation. *Southern African Business Review*, 11(1), 17-32.
- Crutchfield, N. R. (2010). *The Relationship of Work Engagement, Work-life Balance, and Occupational Commitment on the Decisions of Agricultural Educators to Remain in the Teaching Profession*. (Doctoral dissertation). Texas Tech University.
- Davis, K., Christodoulou, J., Seider, S., & Gardner, H. (2011). *The theory of multiple intelligences*. New York: Cambridge university press.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamer, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.

- Fong, T.C. & Ng, S. (2011). Measuring Engagement at Work: Validation of the Chinese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *International journal of behavioral medicine*, 19(3), 391–397. DOI: 10.1007/s12529-011-9173-6
- Fujimoto, Y., Ferdous, A.H., Sekiguchi, T. and Sugianto, L.F. (2016). The effect of mobile technology usage on work engagement and emotional exhaustion in Japan. *Journal of Business Research*, 69(9), 3315-3323.
- Gardner, H. (1999). *The disciplined mind*. New York: Simon & Schuster.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European psychologist*, 11(2), 119-127.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A Regression-based approach*. New York: Guilford Press.
- Helding, L. (2009). Mindful Voice: Howard Gardner's Theory of Multiple Intelligences. *Journal of Singing-The Official Journal of the National Association of Teachers of Singing*, 66(2), 193-199.
- Hong, H. W. (2014). *The factors that affecting work engagement in hospitality industry*. (Doctoral dissertation). University Tunku Abdul Rahman, Faculty of Business and Finance.
- Hsiao-Ping, L. (2011). *The Study on Relationship between Job Stress and Work Engagement of Elementary School Teachers - Using Emotional Intelligence as Mediated Variables*. (Master's thesis). Southern Taiwan University Institutional Repository, College of Business, Graduate Institute of Human Resource Management.
- Jang, S.J., Park, R. & Zippay, A. (2011). The interaction effects of scheduling control and work–life balance programs on job satisfaction and mental health. *International Journal of Social Welfare*, 20(2), 135–143. DOI: 10.1111/j.1468-2397.2010.00739.x
- Kanten, P. & Yesiltas, M. (2015). The Effects of Positive and Negative Perfectionism on Work Engagement, Psychological Well-Being and Emotional Exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367 – 1375. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00522-5

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Liu, W. (2004). *Perceived organizational support: Linking human resource management practices with important work outcomes*. (Doctoral dissertation), University of Maryland, Graduate School.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T.T. and Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9–26.
- Paternoster, R., Brame, R., Mazerolle, P., & Piquero, A. (1998). Using the correct statistical test for the equality of regression coefficients. *Criminology*, 36(4), 859-866.
- Ravichandran, K., Arasu, R., & Kumar, S. A. (2011). The impact of emotional intelligence on employee work engagement behavior: An empirical study. *International Journal of Business and Management*, 6(11), 157-169.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698-714. DOI: 10.1037//0021-9010.87.4.698
- Ridgley, C., Scott, J., Hunt, A., & Harp, C. (2005). *Flextime-A guide to good practice*. Retrieved from https://www.staffs.ac.uk/assets/D4384%20JA%20FEO%20Flexitime_tcm44-77328.pdf
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement*. Brighton: Report-Institute for Employment Studies.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619. DOI: 10.1108/02683940610690169

- Schadel, C. (2011). *Work-life balance among cruise ship crews: A quantitative research approach*. Hamburg: Diplomica Verlag.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. *Bridging occupational, organizational and public health*, 43-68. DOI: 10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *UWES–Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction, *American Psychologist*, 55, 5-14. DOI: 10.1037//0003-066X.55.1.5
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Miyanaka, D. and Iwata, N. (2010). Why Japanese workers show low work engagement: An item response theory analysis of the Utrecht Work Engagement scale, *BioPsychoSocial Medicine*, 4(1), 17-22. DOI:10.1186/1751-0759-4-17
- Simbula, S. & Guglielmi, D. (2013). I am engaged, I feel good, and I go the extra-mile: Reciprocal relationships between work engagement and consequences, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 117-125. DOI: <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a17>
- SIU, C. N. (2013). *Extending job demands-resources model: the roles of energy management strategies and recovery experiences in facing differentiated job demands*. (Theses & Dissertations). Lingnan University, Department of Sociology and Social Policy.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between non work and work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518.
- Stork, L. (2013). *Effectiveness of interpretive exhibits at Brown v. Board of Education National Historic Site*. (Doctoral dissertation). Kansas State University, Department of Horticulture.

- Taghipour, A. & Dezfouli, Z.K. (2013). Designing and Testing a Model of Antecedents of Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 149 – 154. DOI: 10.1016/j.sbspro.2013.06.526
- Tariq, A., Aslam, H. D., Siddique, A., & Tanveer, A. (2012). Work-Life Balance as a Best Practice Model of Human Resource Management: A Win-Win Situational Tool for the Employees and Organizations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(1), 577-85.
- The Word Spy (2002). *Work-life balance* Retrieved from <http://www.wordspy.com/words/work-lifebalance.asp>
- Thoe, S. & Johnson, C. (2011). Leadership, Emotional Intelligence, and Work Engagement: A Literature Review. *Leadership & Organizational Management Journal*, 2011(3), 1-69.
- Ueda, Y. (2012). The relationship between work-life balance programs and employee satisfaction: Gender differences in the moderating effect of annual income. *Journal of Business Administration Research*, 1(1), 65-74.
- Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S. and Valencia-Cruz, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45-55. DOI: 10.5460/jbhshi.v6.2.47026
- Wessels, C. (2012). *Getting Engaged: It's more than saying "Yes" to your Organization*. (Master's thesis). Erasmus University Rotterdam, Rotterdam School of Management.
- Yener, M., Yaldran, M. and Ergun, S. (2012). The Effect of Ethical Climate on Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 724 – 733. DOI: 10.1016/j.sbspro.2012.09.1050
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2012). *What we know about emotional intelligence: How it affects learning, work, relationships, and our mental health*. Cambridge: MIT press.
- Zhu, Y., Liu, C., Guo, B., Zhao, L., & Lou, F. (2015). The impact of emotional intelligence on work engagement of registered nurses: the mediating role of organisational justice. *Journal of clinical nursing*, 24(15-16), 2115-2124.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
ใบอนุญาตจริยธรรม

ที่ ศธ 0519.38/7585

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 ธ.ค. 2559

เรื่อง ขออนุญาตผลการพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC 337/59

เรียน นายปพน ญัฐเมธาวิณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ใบรับรองโครงการวิจัย SWUEC/E-308/2559

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเองที่มีต่อความยืดหยุ่นผู้พันในงานโดยมีโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ โครงการวิจัยเลขที่ SWUEC 337/59 เพื่อรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้ คณะกรรมการฯ ให้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2559 รายละเอียดดังนี้

Certificate Number SWUEC/E-308/2559

Date of Approval 6 ธันวาคม 2559 (อายุใบรับรองโครงการวิจัย 12 เดือน)

Date of Expiration 6 ธันวาคม 2560

Continuing Review ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งแรก วันที่ 6 ธันวาคม 2560)

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ขอความกรุณาให้ผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้รายละเอียดของเอกสารที่ให้การรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate of Approval (Certificate Number SWUEC/E-304/2559) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 11013
โทรสาร 0-2259-1822



MF4Version1:15/7/2556

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC- 337/59E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเองที่มีต่อความ ยึดมั่นผูกพันในงานโดยมีโปรแกรมความสุขของชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นายปพน ญัฐเมธวาทิน

สังกัด: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารที่รับรอง:

1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงร่างการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

1. แบบเสนอโครงการวิจัย	ฉบับที่ 1 วันที่ 7 พ.ย. 2559
2. โครงร่างการวิจัย	ฉบับที่ 1 วันที่ 7 พ.ย. 2559
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย	ฉบับที่ 1 วันที่ 7 พ.ย. 2559
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย	ฉบับที่ 1 วันที่ 7 พ.ย. 2559

(ลงชื่อ).....

(นายปิยชาติ บุญเพ็ญ)

รักษาการแทนเลขาธิการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E-308/2559

วันที่ให้การรับรอง : 06/12/2559

วันหมดอายุใบรับรอง : 06/12/2560



ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1.รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิทย์ สิริธีรอรธร

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาครุศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4.อาจารย์ ดร. อนันดา สันฐิตวิณิชย์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

5.อาจารย์ ชาญ รัตน์ะพิสิฐ

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ภาคผนวก ค
คำสถิติการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้องของมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

นิยามปฏิบัติการ องค์ประกอบ	รายการข้อคำถาม	IOC
ความกระตือรือร้น หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองมีพลังในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะลงทุนลงแรงในงาน มีความตั้งใจที่จะเพียรพยายามในการทำงาน มีการฟื้นคืนกลับสูง ไม่เหนื่อยล้าง่าย ๆ มีความเต็มใจในการทำงานแม้เผชิญหน้ากับอุปสรรคความยากลำบาก	1.เมื่อฉันตื่นนอนตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน	1
	2.เมื่อฉันทำงาน ฉันตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่	1
	3. เมื่อฉันทำงาน ฉันรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน	1
	4.แม้ว่าจะต้องทำงานอย่างต่อเนื่อง แต่ฉันก็ยังคงมีพลังอย่างเต็มเปี่ยม	0.8
	5.เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ฉันจะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	0.8
ความทุ่มเทอุทิศ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองมีส่วนร่วมในงานสูงและงานของตนเองมีความหมาย ความสำคัญ รู้สึกถึงความท้าทายและแรงบันดาลใจ เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ	6.ฉันใช้เวลาส่วนใหญ่เพื่อการทำงาน	0.6
	7.ฉันมองว่างานของฉันเป็นงานที่มีความสำคัญ	0.8
	8.ฉันมีแรงบันดาลใจในการทำงาน	0.8
	9.ฉันมีส่วนร่วมกับการงานของตนเองในทุกขั้นตอน	1
ความจดจ่อใส่ใจ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองมีสมาธิอย่างเต็มที่มุ่งมั่น จิตใจจดจ่อกับงานอย่างลึกซึ้ง รู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ผั่งตัวอยู่กับงาน รู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน	10.ฉันมีจิตใจจดจ่อกับงานที่กำลังทำ	1
	11.ฉันมีความสุขในระหว่างการทำงานจนลืมเวลา	0.6
	12.เมื่อฉันทำงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	1
	13.การหยุดหรือถอนตัวจากงานที่ทำอยู่เป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	1

ค่าอำนาจจำแนกของมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

รายการข้อคำถาม	กลุ่มสูง (n=30)		กลุ่มต่ำ (n=30)		t	Sig	เกณฑ์ คัดเลือก
	M	S.D.	M	S.D.			
1.เมื่อฉันตื่นนอนตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน	4.83	.379	4.10	.712	4.980	.000	ผ่าน
2.เมื่อฉันทำงาน ฉันตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่	4.47	.507	3.93	.740	3.257	.002	ผ่าน
3.เมื่อฉันทำงาน ฉันรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน	4.43	.568	3.80	.714	3.800	.000	ผ่าน
4.แม้ว่าจะต้องทำงานอย่างต่อเนื่อง แต่ฉันก็ยังคงมีพลังอย่างเต็มเปี่ยม	4.33	.547	3.67	.758	3.907	.000	ผ่าน
5.เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ฉันจะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	4.33	.479	3.57	.728	4.818	.000	ผ่าน
6.ฉันเต็มใจทำงาน แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคก็ตาม	4.33	.479	3.73	.583	4.352	.000	ผ่าน

รายการข้อคำถาม	กลุ่มสูง (n=30)		กลุ่มต่ำ (n=30)		t	Sig	เกณฑ์ ตัดสินเลือก
	M	S.D.	M	S.D.			
7.ฉันมีรู้สึกหมดพลังในการทำงาน	1.93	.583	2.33	.844	-	.038	ผ่าน
					2.135		
8.ฉันทุ่มเททำงานด้วยความภาคภูมิใจ	4.13	.571	3.83	.747	1.748	.086	ไม่ผ่าน
9.ฉันใช้เวลาส่วนใหญ่เพื่อการทำงาน	4.33	.479	3.60	.675	4.853	.000	ผ่าน
10.ฉันมองว่างานของฉันเป็นงานที่มีความสำคัญ	4.20	.484	3.50	.682	4.583	.000	ผ่าน
11.ฉันมีแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.23	.568	3.57	.679	4.124	.000	ผ่าน
12.ฉันทำงานด้วยความรู้สึกถึงความท้าทาย	4.23	.504	3.80	.664	2.846	.006	ผ่าน
13.ฉันมีส่วนร่วมในงานของตนเองในทุกขั้นตอน	4.10	.305	3.77	.679	2.453	.019	ผ่าน
14.ฉันทำงานของตนเองเท่าที่จำเป็น	1.90	.403	2.33	.711	-	.006	ผ่าน
					2.904		
15.ฉันมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานที่กำลังทำ	4.40	.498	3.60	.621	5.501	.000	ผ่าน
16.ฉันมีสมาธิในการทำงานของตนเอง	4.20	.551	3.63	.669	3.583	.001	ผ่าน
17.ฉันมักจะสนใจสิ่งอื่นในระหว่างการทำงาน	1.93	.521	2.30	.750	-	.032	ผ่าน
					2.200		
18.ฉันมีความสุขในระหว่างการทำงานจนลืมเวลา	4.57	.568	3.83	.791	4.122	.000	ผ่าน
19.เมื่อฉันทำงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	4.17	.379	3.63	.809	3.271	.002	ผ่าน
20.การหยุดหรือถอนตัวจากงานที่ทำอยู่เป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	4.20	.407	3.67	.661	3.764	.000	ผ่าน
21.เมื่อฉันทำงาน ฉันมักจะลืมสิ่งต่างๆ รอบตัว	4.13	.571	3.57	.626	3.662	.001	ผ่าน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัด และความเชื่อมั่นของมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

รายการข้อคำถาม	CITC (n=100)	Cronbach's Alpha if Item Deleted	เกณฑ์ ตัดสินเลือก
1.เมื่อฉันตื่นนอนตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน	.476	.628	ผ่าน
2.เมื่อฉันทำงาน ฉันตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่	.387	.639	ผ่าน
3.เมื่อฉันทำงาน ฉันรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน	.411	.635	ผ่าน
4.แม้ว่าจะต้องทำงานอย่างต่อเนื่อง แต่ฉันก็ยังคงมีพลังอย่างเต็มเปี่ยม	.516	.624	ผ่าน
5.เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ฉันจะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	.396	.637	ผ่าน
6.ฉันเต็มใจทำงาน แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคก็ตาม	.195	.660	ไม่ผ่าน
7.ฉันมีรู้สึกหมดพลังในการทำงาน	-.398	.722	ไม่ผ่าน
8.ฉันทุ่มเททำงานด้วยความภาคภูมิใจ	.196	.659	ไม่ผ่าน

รายการข้อคำถาม	CITC (n=100)	Cronbach's Alpha if Item Deleted	เกณฑ์ คัดเลือก
9.ฉันใช้เวลาส่วนใหญ่เพื่อการทำงาน	.444	.632	ผ่าน
10.ฉันมองว่างานของฉันเป็นงานที่มีความสำคัญ	.461	.632	ผ่าน
11.ฉันมีแรงบันดาลใจในการทำงาน	.354	.643	ผ่าน
12.ฉันทำงานด้วยความรู้สึกถึงความท้าทาย	.155	.663	ไม่ผ่าน
13.ฉันมีส่วนร่วมกับการทำงานของตนเองในทุกขั้นตอน	.153	.663	ไม่ผ่าน
14.ฉันทำงานของตนเองเท่าที่จำเป็น	-.427	.714	ไม่ผ่าน
15.ฉันมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานที่กำลังทำ	.535	.621	ผ่าน
16.ฉันมีสมาธิในการทำงานของตนเอง	.230	.656	ไม่ผ่าน
17.ฉันมักจะสนใจสิ่งอื่นในระหว่างการทำงาน	-.378	.715	ไม่ผ่าน
18.ฉันมีความสุขในระหว่างการทำงานจนลืมเวลา	.360	.640	ผ่าน
19.เมื่อฉันทำงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	.341	.644	ผ่าน
20.การหยุดหรือถอนตัวจากงานที่ทำอยู่เป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	.502	.630	ผ่าน
21.เมื่อฉันทำงาน ฉันมักจะลืมสิ่งต่างๆ รอบตัว	.297	.649	ไม่ผ่าน
Cronbach's Alpha เท่ากับ .666			

ค่าดัชนีความสอดคล้องของมาตรวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

รายการข้อคำถาม	IOC
1.ฉันมองเห็นจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองตามความเป็นจริง	1
2.ฉันรู้ว่าตนเองสามารถทำสิ่งใดได้ดี	1
3. ฉันรู้ขีดความสามารถของตนเองในการทำสิ่งต่างๆ	0.8
4.ฉันตรวจสอบความคิดความรู้สึกของตนเองอยู่เสมอ	1
5.ฉันตระหนักถึงสภาวะทางอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ	1
6.ฉันรู้ว่าเป้าหมายในการดำเนินชีวิตของตนเองคืออะไร	1
7.ฉันใช้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองเพื่อการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	0.8
8.ฉันมั่นใจที่จะทำงานด้วยตนเอง	1
9.ฉันชอบพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1

ค่าอำนาจจำแนกของมาตรวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

รายการข้อคำถาม	กลุ่มสูง (n=34)		กลุ่มต่ำ (n=27)		t	Sig	เกณฑ์ ตัดเลือก
	M	S.D.	M	S.D.			
1.ฉันมองเห็นจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองตามความเป็นจริง	4.15	.436	3.67	.734	3.007	.005	ผ่าน
2.ฉันรู้ว่าตนเองสามารถทำสิ่งใดได้ดี	4.41	.500	3.48	.700	5.827	.000	ผ่าน
3.ฉันรู้ขีดความสามารถของตนเองในการทำสิ่งต่างๆ	4.24	.496	3.68	.742	3.646	.001	ผ่าน
4.ฉันตรวจสอบความคิดความรู้สึกของตนเองอยู่เสมอ	4.15	.436	3.37	1.006	3.744	.001	ผ่าน
5.ฉันตระหนักถึงสภาวะทางอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ	4.15	.359	3.48	.580	5.221	.000	ผ่าน
6.ฉันรู้ว่าเป้าหมายในการดำเนินชีวิตของตนเองคืออะไร	4.18	.459	3.48	.580	5.091	.000	ผ่าน
7.ฉันเข้าใจแรงจูงใจของตนเอง	4.15	.436	3.70	.724	2.804	.008	ผ่าน
8.ฉันตั้งเป้าหมายชีวิตให้กับตนเอง	4.18	.387	3.59	.636	4.193	.000	ผ่าน
9.ฉันรู้สึกว่าการดำเนินชีวิตของตนเองว่างเปล่าไร้จุดหมาย	2.03	.388	2.11	.577	-.631	.531	ไม่ผ่าน
10.บ่อยครั้งฉันรู้สึกว่าตนเองตัดสินใจผิดพลาดเมื่อเหตุการณ์นั้นผ่านพ้นไปแล้ว	2.00	.348	2.30	.724	-	.059	ไม่ผ่าน
11.ฉันใช้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองเพื่อการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	4.71	.462	3.93	.616	5.652	.000	ผ่าน
12.ฉันตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในชีวิตโดยพิจารณาจากจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง	4.18	.387	3.74	.526	3.601	.001	ผ่าน

รายการข้อคำถาม	กลุ่มสูง (n=34)		กลุ่มต่ำ (n=27)		t	Sig	เกณฑ์ คัดเลือก
	M	S.D.	M	S.D.			
13.ฉันมั่นใจที่จะทำงานด้วยตนเอง	4.24	.431	3.59	.797	3.775	.001	ผ่าน
14.ฉันสามารถทำงานต่างๆ ได้ด้วยตัวเอง	4.24	.431	3.74	.712	3.177	.003	ผ่าน
15.ฉันสามารถปรับปรุงพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น	4.15	.359	3.78	.751	2.350	.024	ผ่าน
16.ฉันชอบพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.12	.409	3.59	.694	3.480	.001	ผ่าน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัด และค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง

รายการข้อคำถาม	CITC (n=100)	Cronbach's Alpha if Item Deleted	เกณฑ์ คัดเลือก
1.ฉันมองเห็นจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองตามความเป็นจริง	.309	.652	ผ่าน
2.ฉันรู้ว่าตนเองสามารถทำสิ่งใดได้ดี	.577	.610	ผ่าน
3. ฉันรู้ขีดความสามารถของตนเองในการทำสิ่งต่างๆ	.405	.639	ผ่าน
4.ฉันตรวจสอบความคิดความรู้สึกของตนเองอยู่เสมอ	.444	.629	ผ่าน
5.ฉันตระหนักถึงสภาวะทางอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ	.515	.628	ผ่าน
6.ฉันรู้ว่าเป้าหมายในการดำเนินชีวิตของตนเองคืออะไร	.376	.643	ผ่าน
7.ฉันเข้าใจแรงจูงใจของตนเอง	.224	.662	ไม่ผ่าน
8.ฉันตั้งเป้าหมายชีวิตให้กับตนเอง	.294	.654	ไม่ผ่าน
9.ฉันรู้สึกว่าชีวิตของตนเองว่างเปล่าไร้จุดหมาย	-.204	.710	ไม่ผ่าน
10.บ่อยครั้งฉันรู้สึกว่าตนเองตัดสินใจผิดพลาดเมื่อเหตุการณ์นั้นผ่านพ้นไปแล้ว	-.412	.730	ไม่ผ่าน
11.ฉันใช้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองเพื่อการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	.357	.644	ผ่าน
12.ฉันตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในชีวิตโดยพิจารณาจากจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง	.291	.655	ไม่ผ่าน
13.ฉันมั่นใจที่จะทำงานด้วยตนเอง	.387	.641	ผ่าน
14.ฉันสามารถทำงานต่างๆ ได้ด้วยตัวเอง	.220	.663	ไม่ผ่าน
15.ฉันสามารถปรับปรุงพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น	.241	.660	ไม่ผ่าน
16.ฉันชอบพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	.365	.645	ผ่าน
Cronbach's Alpha เท่ากับ .671			

ค่าดัชนีความสอดคล้องของมาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

รายการข้อคำถาม	IOC
1.การลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลมากกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด	0.6
2. การลาป่วยโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	1
3.การลางานเป็นรายชั่วโมงโดยยังคงได้รับค่าจ้าง	1
4.การเริ่มงานสายหรือเลิกงานเร็ว	0.6
5.การมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (เช่น เข้างานสาย เลิกงานช้าลง หรือ เข้างานเร็วขึ้น เลิกงานเร็วขึ้น)	1
6.การยกเว้นการทำงานในช่วงเวลาพิเศษที่เพิ่มขึ้นมา	0.6
7.การจ้างงานพนักงานหญิงที่ลาออกเนื่องจากการตั้งครรภ์และคลอดบุตรให้กลับเข้ามาทำงานใหม่	1
8.การจ้างงานผู้ที่ลาออกเนื่องจากต้องดูแลบุตรและผู้ป่วยให้กลับเข้ามาทำงานใหม่	1
9.ความสามารถในการเปลี่ยนรูปแบบสัญญาการจ้างงาน เช่น การจ้างงานประจำ และการจ้างงานชั่วคราว	1
10.การทำงานในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งโดยไม่ถูกโยกย้าย	1
11.การสำรองบุคลากรเพื่อรองรับพนักงานที่ลาคลอด และดูแลบุตร	1
12.การลาคลอดและเลี้ยงดูบุตรของมารดา	1
13.การลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตร	0.8
14.การลาหยุดพักผ่อน	1

ค่าอำนาจจำแนกของมาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

รายการข้อคำถาม	กลุ่มสูง (n=26)		กลุ่มต่ำ (n=26)		t	Sig	เกณฑ์ คัดเลือก
	M	S.D.	M	S.D.			
1.การลาป่วยเพื่อดูแลบุตรมากกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด	4.38	.496	3.88	.431	3.878	.000	ผ่าน
2.การลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลมากกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด	4.35	.485	3.54	.761	4.565	.000	ผ่าน
3.การลาป่วยเพื่อดูแลครอบครัวกรณีที่มีความจำเป็น	4.15	.368	4.00	.566	1.162	.251	ไม่ผ่าน
4.การลาป่วยโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	4.08	.272	3.58	.857	2.837	.008	ผ่าน
5.การลาป่วยเป็นรายชั่วโมงโดยยังคงได้รับค่าจ้าง	4.04	.196	3.65	.689	2.736	.011	ผ่าน
7.การเริ่มงานสายหรือเลิกงานเร็ว	4.54	.582	3.85	.613	4.178	.000	ผ่าน
8.การปรับตารางเวลางานให้เป็นช่วงสั้นๆ เพื่อการดูแลบุตรหรือผู้ป่วย	4.15	.368	3.62	.637	3.731	.001	ผ่าน

รายการข้อคำถาม	กลุ่มสูง (n=26)		กลุ่มต่ำ (n=26)		t	Sig	เกณฑ์ ตัดสินเลือก
	M	S.D.	M	S.D.			
9.การมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (เช่น เข้างานสาย เลิกงานช้าลง หรือ เข้างานเร็วขึ้น เลิกงานเร็วขึ้น)	4.38	.496	3.69	.618	4.456	.000	ผ่าน
10.การยกเว้นการทำงานในช่วงเวลาพิเศษที่เพิ่มขึ้นมา	4.23	.430	3.62	.752	3.621	.001	ผ่าน
11.การจ้างงานพนักงานหญิงที่ลาออกเนื่องจากการตั้งครรภ์และคลอดบุตรให้กลับเข้ามาทำงานใหม่	4.31	.471	3.58	.643	4.675	.000	ผ่าน
12.การจ้างงานผู้ที่ลาออกเนื่องจากต้องดูแลบุตรและผู้ป่วยให้กลับเข้ามาทำงานใหม่	4.23	.430	3.69	.471	4.308	.000	ผ่าน
13.ความสามารถในการเปลี่ยนรูปแบบสัญญาการทำงาน เช่น การจ้างงานประจำ และการจ้างงานชั่วคราว	4.27	.533	3.58	.857	3.498	.001	ผ่าน
14.การทำงานในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งโดยไม่ถูกโยกย้าย	4.08	.484	3.46	.647	3.885	.000	ผ่าน
15.การสำรองบุคลากรเพื่อรองรับพนักงานที่ลาคลอด และดูแลบุตร	4.15	.368	3.58	.758	3.493	.001	ผ่าน
16.การลดวันทำงานในรอบสัปดาห์	4.15	.464	3.38	1.098	3.290	.002	ผ่าน
17.การหยุดงานชั่วคราว	4.35	.485	3.50	.812	4.560	.000	ผ่าน
18.การลาคลอดและเลี้ยงดูบุตรของมารดา	4.19	.402	3.31	.736	5.379	.000	ผ่าน
19.การลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตร	4.19	.567	3.31	.549	5.714	.000	ผ่าน
20.การลาหยุดพักผ่อน	4.19	.402	3.62	.852	3.122	.004	ผ่าน
21.สวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพสำหรับเด็กและผู้สูงอายุ	4.15	.368	3.50	.762	3.942	.000	ผ่าน
22.บริการการให้คำปรึกษาแบบมืออาชีพ	4.08	.392	3.69	.618	2.680	.010	ผ่าน
23.การสนับสนุนด้านการออกกำลังกายเพื่อเสริมสุขภาพอนามัย	4.08	.392	3.85	.675	1.508	.139	ไม่ผ่าน
24.โปรแกรมการดูแลบุตรระหว่างวันหยุดภาคเรียนของโรงเรียน	4.69	.471	3.85	.543	6.001	.000	ผ่าน
25.การลางานเพื่อการดูแลสุขภาพในครอบครัวที่เจ็บป่วยโดยยังได้รับค่าจ้าง	4.00	.000	3.85	.464	1.690	.103	ไม่ผ่าน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัด และค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดโปรแกรมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

รายการข้อคำถาม	CITC (n=100)	Cronbach's Alpha if Item Deleted	เกณฑ์ คัดเลือก
1.การลงงานเพื่อดูแลบุตรมากกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด	.264	.811	ไม่ผ่าน
2.การลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลมากกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด	.400	.805	ผ่าน
3.การลงงานเพื่อดูแลครอบครัวกรณีที่มีความจำเป็น	.002	.820	ไม่ผ่าน
4.. การลาป่วยโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	.315	.809	ผ่าน
5..การลงงานเป็นรายชั่วโมงโดยยังคงได้รับค่าจ้าง	.328	.809	ผ่าน
6.การทำงานโดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล	.234	.812	ไม่ผ่าน
7.การเริ่มงานสายหรือเลิกงานเร็ว	.395	.806	ผ่าน
8.การปรับตารางเวลางานให้เป็นช่วงสั้นๆ เพื่อการดูแลบุตรหรือผู้ป่วย	.376	.807	ผ่าน
9.การมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (เช่น เข้างานสาย เลิกงานช้าลง หรือ เข้างานเร็วขึ้น เลิกงานเร็วขึ้น)	.346	.808	ผ่าน
10.การยกเว้นการทำงานในช่วงเวลาพิเศษที่เพิ่มขึ้นมา	.336	.808	ผ่าน
11.การจ้างงานพนักงานหญิงที่ลาออกเนื่องจากการตั้งครรภ์และคลอดบุตรให้กลับเข้ามาทำงานใหม่	.408	.805	ผ่าน
12.การจ้างงานผู้ที่ลาออกเนื่องจากต้องดูแลบุตรและผู้ป่วยให้กลับเข้ามาทำงานใหม่	.343	.808	ผ่าน
13.ความสามารถในการเปลี่ยนรูปแบบสัญญาการจ้างงาน เช่น การจ้างงานประจำ และการจ้างงานชั่วคราว	.314	.810	ผ่าน
14.การทำงานในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งโดยไม่ถูกโยกย้าย	.490	.802	ผ่าน
15.การสำรองบุคลากรเพื่อรองรับพนักงานที่ลาคลอด และดูแลบุตร	.390	.806	ผ่าน
16.การลดวันทำงานในรอบสัปดาห์	.394	.806	ผ่าน
17.การหยุดงานชั่วคราว	.446	.803	ผ่าน
18.การลาคลอดและเลี้ยงดูบุตรของมารดา	.519	.799	ผ่าน
19.การลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตร	.472	.802	ผ่าน
20.การลาหยุดพักผ่อน	.392	.806	ผ่าน
21.สวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพสำหรับเด็กและผู้สูงอายุ	.443	.804	ผ่าน
22.บริการการให้คำปรึกษาแบบมืออาชีพ	.241	.812	ไม่ผ่าน
23.การสนับสนุนด้านการออกกำลังกายเพื่อเสริมสุขภาพอนามัย	.038	.820	ไม่ผ่าน
24.โปรแกรมการดูแลบุตรระหว่างวันหยุดภาคเรียนของโรงเรียน	.439	.804	ผ่าน
25.การลงงานเพื่อการดูแลสมาชิกในครอบครัวที่เจ็บป่วยโดยยังได้รับค่าจ้าง	.240	.812	ไม่ผ่าน
Cronbach's Alpha เท่ากับ .814			

ค่าดัชนีความสอดคล้องของมาตรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

รายการข้อคำถาม	IOC
1. องค์กรสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีให้กับฉัน	1
2. องค์กรใส่ใจข้อร้องเรียนต่างๆ ของฉัน	0.8
3. องค์กรช่วยเหลืองานของฉัน เมื่อฉันจำเป็นต้องขาดงานจากความเจ็บป่วย	0.6
4. องค์กรสนใจดูแลปัญหาส่วนตัวของฉัน	0.6
5. องค์กรภูมิใจในความสำเร็จจากการทำงานของฉัน	0.8
6. องค์กรให้คุณค่าแก่ความสำเร็จในงานของฉัน	0.8
7. องค์กรชื่นชมผลงานที่ดีของฉัน	1
8. องค์กรให้รางวัลแก่ความทุ่มเทในการทำงานของฉัน	1

ค่าอำนาจจำแนกของมาตรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

รายการข้อคำถาม	กลุ่มสูง (n=34)		กลุ่มต่ำ (n=28)		t	Sig	เกณฑ์ ตัดสินใจ
	M	S.D.	M	S.D.			
1. องค์กรส่งเสริมให้ฉันดูแลสุขภาพของตนเอง เช่น การออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี	4.18	.576	4.07	.604	.699	.487	ไม่ผ่าน
2. องค์กรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานของฉัน	4.24	.431	3.82	.476	3.593	.001	ผ่าน
3. องค์กรใส่ใจในความเป็นอยู่ของฉัน	4.15	.500	3.79	.738	2.206	.032	ผ่าน
4. องค์กรสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีให้กับฉัน	4.18	.459	3.82	.723	2.252	.029	ผ่าน
5. องค์กรใส่ใจข้อร้องเรียนต่างๆ ของฉัน	4.12	.409	3.54	.693	3.917	.000	ผ่าน
6. องค์กรช่วยเหลืองานของฉัน เมื่อฉันจำเป็นต้องขาดงานจากความเจ็บป่วย	4.09	.452	3.68	.670	2.761	.008	ผ่าน
7. องค์กรสนใจดูแลปัญหาส่วนตัวของฉัน	4.09	.514	3.54	.744	3.327	.002	ผ่าน
8. องค์กรไม่ใส่ใจความสุขในการทำงานของฉัน	1.74	.448	2.00	.667	- 1.862	.067	ไม่ผ่าน
9. องค์กรช่วยฉันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.24	.554	3.64	.559	4.176	.000	ผ่าน
10. องค์กรชื่นชมความพยายามในการทำงานของฉัน	4.21	.410	4.04	.637	1.271	.209	ไม่ผ่าน
11. องค์กรภูมิใจในความสำเร็จจากการทำงานของฉัน	4.21	.410	3.43	.790	4.709	.000	ผ่าน
12. องค์กรให้คุณค่าแก่ความสำเร็จในงานของฉัน	4.15	.500	3.57	.742	3.502	.001	ผ่าน

รายการข้อคำถาม	กลุ่มสูง (n=34)		กลุ่มต่ำ (n=28)		t	Sig	เกณฑ์ ตัดเลือก
	M	S.D.	M	S.D.			
13.องค์การชื่นชมผลงานที่ดีของฉัน	4.18	.459	3.32	.772	5.157	.000	ผ่าน
14.องค์การให้รางวัลแก่ความทุ่มเทในการทำงานของฉัน	4.12	.537	3.50	1.036	2.853	.007	ผ่าน
15.องค์การเมินเฉยต่อผลการปฏิบัติงานของฉัน แม้ว่าฉันจะทำผลงานได้ดี	2.03	.388	2.14	.970	-.581	.565	ไม่ผ่าน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัด และค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

รายการข้อคำถาม	CITC (n=100)	Cronbach's Alpha if Item Deleted	เกณฑ์ ตัดเลือก
1.องค์การส่งเสริมให้ฉันดูแลสุขภาพของตนเอง เช่น การออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี	.026	.621	ไม่ผ่าน
2.องค์การให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานของฉัน	.259	.587	ไม่ผ่าน
3.องค์การใส่ใจในความเป็นอยู่ของฉัน	.233	.590	ไม่ผ่าน
4.องค์การสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีให้กับฉัน	.380	.567	ผ่าน
5.องค์การใส่ใจข้อร้องเรียนต่างๆ ของฉัน	.578	.532	ผ่าน
6.องค์การช่วยเหลืองานของฉัน เมื่อฉันจำเป็นต้องขาดงานจากความเจ็บป่วย	.511	.546	ผ่าน
7.. องค์การสนใจดูแลปัญหาส่วนตัวของฉัน	.481	.545	ผ่าน
8.องค์การไม่ใส่ใจความสุขในการทำงานของฉัน	-.433	.685	ไม่ผ่าน
9.องค์การช่วยฉันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	.267	.584	ไม่ผ่าน
10.องค์การชื่นชมความพยายามในการทำงานของฉัน	.108	.607	ไม่ผ่าน
11.องค์การภูมิใจในความสำเร็จจากการทำงานของฉัน	.398	.559	ผ่าน
12.องค์การให้คุณค่าแก่ความสำเร็จในงานของฉัน	.405	.558	ผ่าน
13.องค์การชื่นชมผลงานที่ดีของฉัน	.532	.530	ผ่าน
14.องค์การให้รางวัลแก่ความทุ่มเทในการทำงานของฉัน	.433	.544	ผ่าน
15.องค์การเมินเฉยต่อผลการปฏิบัติงานของฉัน แม้ว่าฉันจะทำผลงานได้ดี	-.465	.699	ไม่ผ่าน
Cronbach's Alpha เท่ากับ .606			



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญานิพนธ์ในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาประยุกต์ แขนงวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามมีทั้งสิ้น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพนักงาน ส่วนที่ 4 และ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การ

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วนในทุกข้อคำถาม ซึ่งการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบหรือความเสียหายใดๆ เกิดขึ้นกับท่าน ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ปพน ณัฐเมธาวิณ

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรจิตวิทยาประยุกต์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่าน

- 1.เพศ ☐ (1) ชาย ☐ (2) หญิง
- 2.อายุ ☐ (1) 21 – 30 ปี ☐ (2) 31 – 40 ปี
☐ (3) 41 – 50 ปี ☐ (4) 51 – 60 ปี
- 3.ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ (2) ปริญญาตรี
☐ (3) ปริญญาโท ☐ (4) ปริญญาเอก
- 4.อายุงาน ☐ (1) ต่ำกว่า 2 ปี ☐ (2) 2 – 4 ปี
☐ (3) 5 – 7 ปี ☐ (5) 8 ปี ขึ้นไป
- 5.แผนก ☐ (1) Industrial Engineering ☐ (2) Information Technology
☐ (3) Material and Procurement ☐ (4) New Product Information
☐ (5) Supplier Quality Engineering ☐ (6) Quality Engineering
☐ (7) Safety and Health ☐ (8) Advance Manufacturing Engineering
☐ (9) Analytics ☐ (10) Human Resource
☐ (11) Training ☐ (12) Logistic
☐ (13) Finance

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพนักงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่าน

ข้อที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง				
		จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
1	เมื่อฉันตื่นนอนตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน					
2	เมื่อฉันทำงาน ฉันตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่					
3	เมื่อฉันทำงาน ฉันรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน					
4	แม้ว่าจะต้องทำงานอย่างต่อเนื่อง แต่ฉันก็ยังคงมีพลังอย่างเต็มเปี่ยม					
5	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ฉันจะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น					
6	ฉันใช้เวลาส่วนใหญ่เพื่อการทำงาน					
7	ฉันมองว่างานของฉันเป็นงานที่มีความสำคัญ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง				
		จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
8	ฉันมีแรงบันดาลใจในการทำงาน					
9	ฉันมีส่วนร่วมกับงานของตนเองในทุกขั้นตอน					
10	ฉันมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานที่กำลังทำ					
11	ฉันมีความสุขในระหว่างการทำงานจนลืมเวลา					
12	เมื่อฉันทำงาน ฉันรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
13	การหยุดหรือถอนตัวจากงานที่ทำอยู่เป็นเรื่องยากสำหรับฉัน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพนักงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่าน

ข้อที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง				
		จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
1	ฉันมองเห็นจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองตามความเป็นจริง					
2	ฉันรู้ว่าตนเองสามารถทำอะไรได้ดี					
3	ฉันรู้ขีดความสามารถของตนเองในการทำอะไรต่างๆ					
4	ฉันตรวจสอบความคิดความรู้สึกของตนเองอยู่เสมอ					
5	ฉันตระหนักถึงสถานะทางอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ					
6	ฉันรู้ว่าเป้าหมายในการดำเนินชีวิตของตนเองคืออะไร					
7	ฉันใช้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองเพื่อการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ					
8	ฉันมั่นใจที่จะทำงานด้วยตนเอง					
9	ฉันชอบพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่าองค์การของท่านได้จัดรายการต่อไปนี้ให้แก่พนักงานมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุดหรือไม่เลย
องค์การของท่านได้จัดรายการต่อไปนี้ให้แก่พนักงานมากน้อยเพียงใด						
1	การลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลมากกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด					
2	การลาป่วยโดยไม่ได้รับค่าจ้าง					
3	การลางานเป็นรายชั่วโมงโดยยังคงได้รับค่าจ้าง					
4	การเริ่มงานสายหรือเลิกงานเร็ว					
5	การมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (เช่น เข้างานสาย เลิกงานช้าลง หรือ เข้างานเร็วขึ้น เลิกงานเร็วขึ้น)					
6	การยกเว้นการทำงานในช่วงเวลาพิเศษที่เพิ่มขึ้นมา					
7	การจ้างงานพนักงานหญิงที่ลาออกเนื่องจากการตั้งครรภ์และคลอดบุตรให้กลับเข้ามาทำงานใหม่					
8	การจ้างงานผู้ที่ลาออกเนื่องจากต้องดูแลบุตรและผู้ป่วยให้กลับเข้ามาทำงานใหม่					
9	ความสามารถในการเปลี่ยนรูปแบบสัญญาการจ้างงาน เช่น การจ้างงานประจำ และการจ้างงานชั่วคราว					
10	การทำงานในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งโดยไม่ถูกโยกย้าย					
11	การสำรองบุคลากรเพื่อรองรับพนักงานที่ลาคลอด และดูแลบุตร					
12	การลาคลอดและเลี้ยงดูบุตรของมารดา					
13	การลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตร					
14	การลาหยุดพักผ่อน					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยของท่าน

องค์การ หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดหรือนโยบายการบริหารต่างๆขององค์การ

ข้อที่	รายการ	ระดับความเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	องค์การสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีให้กับฉัน					
2	องค์การใส่ใจข้อร้องเรียนต่างๆ ของฉัน					
3	องค์การช่วยเหลืองานของฉัน เมื่อฉันจำเป็นต้องขาดงานจากความเจ็บป่วย					
4	องค์การสนใจดูแลปัญหาส่วนตัวของฉัน					
5	องค์การภูมิใจในความสำเร็จจากการทำงานของฉัน					
6	องค์การให้คุณค่าแก่ความสำเร็จในงานของฉัน					
7	องค์การชื่นชมผลงานที่ดีของฉัน					
8	องค์การให้รางวัลแก่ความทุ่มเทในการทำงานของฉัน					

“ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้”



ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ที่สำคัญจากโปรแกรมเสริม **Process** ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

Matrix

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 15
Y = WE2
X = pos
M = ipi
V = wlbp

Sample size
401

Outcome: ipi

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.6786	.4604	.1182	340.4908	1.0000	399.0000	.0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.0000	.0172	.0000	1.0000	-.0338	.0338
pos	.7303	.0396	18.4524	.0000	.6525	.8081

Outcome: WE2

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.7847	.6157	.0840	126.5692	5.0000	395.0000	.0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.9645	.0179	221.8172	.0000	3.9294	3.9996
ipi	.4599	.0488	9.4163	.0000	.3639	.5559
pos	.1903	.0515	3.6919	.0003	.0889	.2916
wlbp	.1900	.0500	3.8022	.0002	.0918	.2882
int_1	.1102	.0855	1.2899	.1978	-.0578	.2783
int_2	-.2458	.1001	-2.4556	.0145	-.4426	-.0490

Product terms key:

int_1	ipi	X	wlbp
int_2	pos	X	wlbp

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS *****

Conditional direct effect(s) of X on Y at values of the moderator(s):

wlbp	Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
-.4710	.3061	.0667	4.5864	.0000	.1749	.4373
.0000	.1903	.0515	3.6919	.0003	.0889	.2916
.4710	.0745	.0728	1.0225	.3071	-.0687	.2177

Conditional indirect effect(s) of X on Y at values of the moderator(s):

Mediator	wlbp	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
ipi	-.4710	.2979	.0550	.1873	.4019
ipi	.0000	.3358	.0403	.2503	.4051
ipi	.4710	.3738	.0549	.2617	.4714

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.
 Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** INDEX OF MODERATED MEDIATION *****

Mediator	Index	SE(Boot)	BootLLCI	BootULCI
ipi	.0805	.0794	-.0830	.2233

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

Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals:
 1000

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95.00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
 pos ipi wlbp

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

restore.

BETA

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 15
 Y = ZWE2
 X = Zpos
 M = Zipi
 V = Zwlbp

Sample size
 401

Outcome: Zipi

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.6786	.4604	.5409	340.4908	1.0000	399.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.0000	.0367	.0000	1.0000	-.0722	.0722

Zpos .6786 .0368 18.4524 .0000 .6063 .7509

Outcome: ZWE2

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.7847	.6157	.3892	126.5692	5.0000	395.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.0411	.0385	1.0677	.2863	-.0346	.1167
Zipi	.4627	.0491	9.4163	.0000	.3661	.5593
Zpos	.1779	.0482	3.6919	.0003	.0832	.2726
Zwlbp	.1926	.0507	3.8022	.0002	.0930	.2922
int_1	.0522	.0405	1.2899	.1978	-.0274	.1319
int_2	-.1082	.0441	-2.4556	.0145	-.1949	-.0216

Product terms key:

	int_1	Zipi	X	Zwlbp
	int_2	Zpos	X	Zwlbp

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS *****

Conditional direct effect(s) of X on Y at values of the moderator(s):

Zwlbp	Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
-1.0000	.2861	.0624	4.5864	.0000	.1635	.4088
.0000	.1779	.0482	3.6919	.0003	.0832	.2726
1.0000	.0696	.0681	1.0225	.3071	-.0642	.2035

Conditional indirect effect(s) of X on Y at values of the moderator(s):

Mediator

	Zwlbp	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
Zipi	-1.0000	.2785	.0509	.1857	.3933
Zipi	.0000	.3140	.0386	.2357	.3886
Zipi	1.0000	.3494	.0529	.2446	.4511

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.
Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** INDEX OF MODERATED MEDIATION *****

Mediator

	Index	SE(Boot)	BootLLCI	BootULCI
Zipi	.0355	.0347	-.0345	.1019

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

Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals:
1000

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95.00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:

Zpos Zipi Zwlbp

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

restore.



ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ regression

Low work life balance programs

Model Summary^{b,c}

Model	R		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	WLBPgroup = 1.00 (Selected)	WLBPgroup ~ 1.00 (Unselected)				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.652 ^a	.354	.425	.419	.336	.425	77.457	1	105	.000

a. Predictors: (Constant), pos

b. Unless noted otherwise, statistics are based only on cases for which WLBPgroup = 1.00.

c. Dependent Variable: weg

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.733	1	8.733	77.457	.000 ^a
	Residual	11.839	105	.113		
	Total	20.572	106			

a. Predictors: (Constant), pos

b. Dependent Variable: weg

c. Selecting only cases for which WLBPgroup = 1.00

Coefficients^{a,b}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.726	.317		2.291	.024	.098	1.354					
pos	.777	.088	.652	8.801	.000	.602	.952	.652	.652	.652	1.000	1.000

a. Dependent

Variable: weg

b. Selecting only cases for which

WLBGroup = 1.00

Residuals Statistics^{a,b}

	WLBGroup = 1.00 (Selected)					WLBGroup ~= 1.00 (Unselected)				
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.77	4.32	3.50	.287	107	3.15	4.42	3.99	.250	294
Residual	-1.057	.895	.000	.334	107	-1.011	1.308	.120	.354	294
Std. Predicted Value	-2.561	2.852	.000	1.000	107	-1.208	3.190	1.693	.870	294
Std. Residual	-3.147	2.667	.000	.995	107	-3.012	3.895	.358	1.053	294

a. Dependent Variable:

weg

b. Pooled Cases

High work life balance programs

Model Summary^{b,c}

Model	R		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	WLBPgroup = 2.00 (Selected)	WLBPgroup ~ 2.00 (Unselected)				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.205 ^a	.636	.042	.033	.309	.042	4.521	1	103	.036

a. Predictors: (Constant), pos

b. Unless noted otherwise, statistics are based only on cases for which WLBPgroup = 2.00.

c. Dependent Variable: weg

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.432	1	.432	4.521	.036 ^a
	Residual	9.853	103	.096		
	Total	10.285	104			

a. Predictors: (Constant), pos

b. Dependent Variable: weg

c. Selecting only cases for which WLBPgroup = 2.00

Coefficients^{a,b}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.281	.465		7.055	.000	2.359	4.204					
pos	.226	.106	.205	2.126	.036	.015	.437	.205	.205	.205	1.000	1.000

a. Dependent

Variable: weg

b. Selecting only cases for which

WLBPGROUP = 2.00

Residuals Statistics^{a,b}

	WLBPGROUP = 2.00 (Selected)					WLBPGROUP != 2.00 (Unselected)				
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.99	4.36	4.27	.064	105	3.88	4.36	4.17	.094	296
Residual	-1.020	.575	.000	.308	105	-1.960	.765	-.336	.401	296
Std. Predicted Value	-4.343	1.357	.000	1.000	105	-6.096	1.357	-1.583	1.462	296
Std. Residual	-3.297	1.860	.000	.995	105	-6.337	2.475	-1.086	1.297	296

a. Dependent Variable:

weg

b. Pooled Cases



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล ปพน ณ์จุมเธาวิณ

วันเดือนปีเกิด 15 กุมภาพันธ์ 2532

สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549 มัธยมศึกษากาตอนปลาย

จากโรงเรียนวัดสุทธิวราราม

พ.ศ. 2553 ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการเงินและการธนาคาร

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2560 ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ