

การศึกษาความสัมพันธ์ของความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน การจัดการทรัพยากร เพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นและความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา ไม่สังกัดภาควิชา/เทียบเท่า
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Study of the Relationships of Job Complexity, Job Control, Selection, Optimization,
and Compensation and Work Engagement in Middle Adulthood, with Focus on
Opportunities at Work as a Moderator Variable



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Psychology

Common Course

FACULTY OF PSYCHOLOGY

Chulalongkorn University

Academic Year 2021

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาความสัมพันธ์ของความซับซ้อนของงาน การมี
อำนาจตัดสินใจในงาน การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับ
อายุที่เพิ่มขึ้นและความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน
โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

โดย

น.ส.ปัทมา นามทอง

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร.นิปัทม์ พิชญโยธิน

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณะบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต็มพันธ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี วัฒนทกโกศล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.นิปัทม์ พิชญโยธิน)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต)

ปัทมา นามทอง : การศึกษาความสัมพันธ์ของความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน การจัดการทรัพยากร เพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นและความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ. (A Study of the Relationships of Job Complexity, Job Control, Selection, Optimization, and Compensation and Work Engagement in Middle Adulthood, with Focus on Opportunities at Work as a Moderator Variable) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อ. ดร.นิพัทธ์ พิชญโยธิน

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น และความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งได้ทำการศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ใหญ่วัยกลางคนจำนวน 200 คน ลักษณะโดยส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.50) มีอายุระหว่าง 40-44 ปี (ร้อยละ 45.50) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 46.50) อายุงานในองค์กรปัจจุบันอยู่ระหว่าง 1-10 ปี (ร้อยละ 38.50) ประเภทขององค์กรที่ทำงานเป็นภาครัฐ (ร้อยละ 70.00) และตำแหน่งงานที่ทำคือพนักงานระดับปฏิบัติ (ร้อยละ 60.00) จากนั้นนำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานรวมทั้งการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน และการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน โดยมีรายละเอียดค่าทางสถิติดังนี้ ความซับซ้อนของงาน ($B = .187, p < .01$) การมีอำนาจตัดสินใจในงาน ($B = .348, p < .01$) และการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ($B = .240, p < .05$) มีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันอธิบายความผูกพันในงาน ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในงานได้ร้อยละ 31.7 ในขณะที่การรับรู้โอกาสในการทำงานไม่ได้มีบทบาทในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความซับซ้อนของงาน ($B = .014, n.s.$) การมีอำนาจตัดสินใจในงาน ($B = -.025, n.s.$) และการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ($B = .104, n.s.$) ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงาน

โดยประโยชน์จากงานวิจัยที่ได้นี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่แสดงถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน สำหรับการประยุกต์ใช้ในองค์กร คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบริบทต่าง ๆ ในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับพนักงานในแต่ละช่วงวัย ทั้งในด้านลักษณะของงาน (Work Characteristics) ได้แก่ ความซับซ้อนของงาน และการมีอำนาจตัดสินใจในงาน รวมถึงกลยุทธ์การสูงวัยอย่างประสบความสำเร็จ (Successful aging strategies) ซึ่งเป็นการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ในการสร้างแรงจูงใจคนทำงานวัยกลางคนในการพัฒนาการทำงานและดึงศักยภาพการทำงานของบุคคลช่วงวัยกลางคนให้สูงขึ้น ซึ่งปัจจัยที่กล่าวไปข้างต้นนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลควรตระหนักเช่นเดียวกัน เพื่อส่งเสริมความผูกพันในงานที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการทำงานและการมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน

สาขาวิชา จิตวิทยา

ปีการศึกษา 2564

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6270017138 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORD: Middle Adulthood, Job Complexity, Job Control, Selection Optimization and Compensation, Focus on Opportunities at Work, Work Engagement

Pattama Namtong : A Study of the Relationships of Job Complexity, Job Control, Selection, Optimization, and Compensation and Work Engagement in Middle Adulthood, with Focus on Opportunities at Work as a Moderator Variable. Advisor: NIPAT PICHAYAYOTHIN

The objective of this research was to investigate the relationships of job complexity, job control, selection, optimization, and compensation with focus on opportunities at work and work engagement in middle adulthood. The study was conducted by collecting data from 200 middle-aged adult participants. Most of them were females (62.50%), aged 40–44 years (45.50%), completed a bachelor's degree (46.50%), and were currently employed in the organization for between 1–10 years (38.50%). Most participants worked in the government sector (70%), and in the operational type of position (60%). The data from the samples were analyzed by using descriptive and inferential statistics, including multiple regression analysis.

The results showed that the three independent variables were job complexity, job control, selection, optimization, and compensation were positively correlated with work engagement. The statistical details were as follows: job complexity ($B = .187, p < .01$), job control ($B = .348, p < .01$), and selection, optimization, and compensation ($B = .240, p < .05$). There were positive correlations and mutually described job engagement. All independent variables combined could account for 31.7% of the variation in engagement. While focus on opportunities at work did not act as a positive moderator of the relationship between the independent variables: job complexity ($B = .014, n.s.$), job control ($B = -.025, n.s.$), selection, optimization, and compensation ($B = .104, n.s.$).

The contribution of this study was to identify factors associating with the direction and level of work engagement in middle adulthood. For the application in the organizations, the study findings suggested focusing on the development of employees in various working contexts to be consistent with the employees' ages, their work characteristics, i.e., job complexity, job control, and successful aging strategies (i.e., selection, optimization, and compensation). These would motivate middle-aged workers to craft their work and maximize their work-related performance. Individual employee may consider these factors as well to promote one's work engagement that related to work efficiency and good mental health at work.

Field of Study: Psychology

Student's Signature

Academic Year: 2021

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้จากการได้รับการสนับสนุนจากหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณผู้มีพระคุณที่ทำงานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

ขอขอบพระคุณ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับการสนับสนุนทุนการศึกษอันเป็นประโยชน์และเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.นิปีทม พิชญโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักของผู้วิจัยที่สละเวลาให้คำแนะนำและเอาใจใส่ทุกขั้นตอนของการทำวิจัย รวมถึงให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จิรภัทร รวีภัทรกุล และอาจารย์ อาภาพร อุษณรัศมี สำหรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่สละเวลาในตรวจสอบความถูกต้องมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัยและขอขอบพระคุณ อาจารย์สาขาจิตวิทยาพัฒนาการทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้และคำแนะนำต่าง ๆ จนงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์ รวมถึงขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่คณะจิตวิทยาทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในขั้นตอนต่าง ๆ ด้านการศึกษา เพื่อให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี วัฒนทกโกศล และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต ที่กรุณาสละเวลาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ คุณสมศักดิ์ วสุวิทกุล ที่ให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ และเพื่อน ๆ ร่วมชั้นเรียนสาขาจิตวิทยาพัฒนาการทุกท่านที่ช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกันมาโดยตลอด

ขอขอบคุณ คุณดวงพร ทองจำง ที่ช่วยกระจายแบบสอบถาม และช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ครอบครัวของผู้วิจัย และคุณธิติพงษ์ ก่อสกุล ที่คอยช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา

ปีทมา นามทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย	1
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
1. ผู้ใหญ่วัยกลางคน	5
ภาระงานพัฒนาการ	5
ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection, Optimization and Compensation Theory)	7
ทฤษฎีการเลือกแรงจูงใจในเป้าหมายทางอารมณ์สังคม (Socioemotional Selectivity Theory) และการรับรู้เวลาที่มีในอนาคต (Future Time perspective).....	10
การนำหลักการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นมาปรับใช้ในบริบทของการทำงาน	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น	12
2. ความผูกพันในงาน (Work Engagement).....	13
นิยามของความผูกพันในงาน	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน	13

3. ความซับซ้อนของงาน (Job Complexity).....	15
นิยามของความซับซ้อนของงาน	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความซับซ้อนของงาน	15
4. การมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control).....	16
นิยามของการมีอำนาจตัดสินใจในงาน.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีอำนาจตัดสินใจในงาน.....	16
5. การรับรู้โอกาสในการทำงาน (Focus on Opportunities at Work).....	17
นิยามของการรับรู้โอกาสในการทำงาน.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้โอกาสในการทำงาน.....	18
วัตถุประสงค์งานวิจัย	20
กรอบแนวคิด.....	21
สมมติฐานการวิจัย	21
คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย.....	21
ขอบเขตการวิจัย.....	22
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	23
บทที่ 2	24
วิธีการดำเนินวิจัย	24
ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง.....	24
ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	26
1. มาตรวัดความซับซ้อนของงาน (Job Complexity Measurement).....	26
2. มาตรวัดการมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control Measurement).....	27
3. มาตรวัดการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection Optimization and Compensation: SOC Measurement)	28

4. มาตรวัดการรับรู้โอกาสในการทำงาน (Focus on Opportunities at Work Measurement)	29
5. มาตรวัดความผูกพันในงาน (Work Engagement).....	29
การพัฒนาเครื่องมือวิจัย	30
ขั้นตอนการเก็บข้อมูลจริง	31
การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย.....	31
บทที่ 3	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
3.1 ผลการวิเคราะห์สถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	32
3.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	34
บทที่ 4	37
อภิปรายผล	37
4.1 อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน	37
4.2 ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป.....	41
4.3 ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้.....	42
บรรณานุกรม.....	44
ภาคผนวก.....	49
ประวัติผู้เขียน.....	72

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (N = 200).....	25
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และการแจกแจงของข้อมูลของตัวแปรตามกรอบวิจัย.....	33
ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกรอบวิจัย	34
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปรอิสระและตัวแปรกำกับมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงาน.....	36



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

หลายคนเชื่อว่าวัยกลางคน เป็นช่วงวัยที่เป็นจุดเปลี่ยนของชีวิตหรือที่เรียกว่าวิกฤตวัยกลางคน (Midlife Crisis) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงบทบาททั้งบริบทของครอบครัวและหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจเปรียบบุคคลวัยนี้ว่าเป็นวัยที่มีบทบาททับซ้อนทั้งการเป็นกำลังหลักในการดูแลพ่อแม่สูงวัย และอบรม เลี้ยงดูบุตรหลานที่กำลังเติบโต (Sandwich Generation) รวมถึงการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนในครอบครัว (Kuther & Burnell, 2019) ทั้งนี้หากเจาะจงในบริบท การทำงานของผู้ใหญ่วัยกลางคนจะพบว่าบุคคลวัยนี้บางส่วนต้องพบเจอกับปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Job Burnout) ซึ่งอาจเกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น งานที่ซ้ำซากจำเจ การต้องอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานเดิม ๆ ปัญหาด้านการบริการเวลาระหว่างครอบครัว และการทำงาน สภาพร่างกายที่ถดถอยไปตามวัยทั้งทางร่างกาย ความสามารถในการคิดและการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ช้าลงกว่าบุคคลที่อายุน้อยกว่ารวมถึงการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี จึงทำให้ทักษะที่มีอยู่เดิมของบุคคลวัยกลางคนมีความล้าสมัย อาจสัมพันธ์กับเกิดเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติจากผู้คนรอบข้างในที่ทำงาน (พรรณราย ทรรศยะประภา, 2557) ซึ่งปัญหาที่กล่าวมานี้อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาวะของบุคคลจากการทำงาน (Occupational Well-Being) ในวัยกลางคน

จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันในงาน (Work Engagement) ของผู้ใหญ่วัยกลางคน ซึ่งความผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรแสดงถึงสุขภาวะและประสิทธิภาพเชิงบวก ของบุคคลจากการทำงาน (Moghimi et al., 2017) และลดปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานหรือความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Job Burnout) ของบุคคลวัยกลางคน ซึ่งความผูกพันในงาน (Work Engagement) มีความสัมพันธ์ให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น อุทิศความอุตสาหะให้แก่งานและรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตตนเพราะงานที่ทำงานที่สร้างความสุขในชีวิตได้ นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ให้องค์กรได้รับประโยชน์จากผลการทำงานของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับเจริญเติบโต และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันระหว่างองค์กร เป็นต้น (Bakker et al., 2008) โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเกี่ยวกับวัยกลางคนที่มีอายุช่วงประมาณ 40-65 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการจ้างงานในโครงสร้างที่ก้าวสู่สังคมผู้สูงวัยซึ่งแนวโน้มในอนาคตของการจ้างงานบุคคลที่อายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปได้รับการจ้างงานมากขึ้น ยกตัวอย่างประเทศที่ก้าวเข้าสู่โครงสร้างทางสังคมผู้สูงวัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เช่น ประเทศญี่ปุ่นและ

ประเทศอังกฤษที่มีการเกษียณการจ้างงานบุคคลที่อายุ 65 ปี เป็นต้น รวมถึงประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน ซึ่งองค์กรบางแห่งได้มีการขยายการจ้างงานบุคคลหลังเกษียณอายุ 60 ปี ไปบางส่วนแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562) นอกจากนี้จากการทบทวนงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบว่ายังมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาความผูกพันในการทำงานของผู้ใหญ่วัยกลางคนที่เน้นศึกษาในคนทำงานวัยกลางคนโดยนำหลักการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection Optimization and Compensation: SOC) ตามแนวคิดของ Baltes และ Baltes (1990) มาพิจารณาร่วมด้วย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายความผูกพันในงาน (Work Engagement) ของผู้ใหญ่วัยกลางคน

ผู้วิจัยจะศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน (ตัวแปรต้น) ได้แก่ ความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) การมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control) และการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection Optimization and Compensation: SOC) ซึ่งประกอบด้วยแนวทางปฏิบัติ 4 ข้อ ได้แก่ 1. การเลือกเป้าหมาย (Elective Selection) 2. การปรับเปลี่ยนเป้าหมายใหม่เมื่อเผชิญกับการสูญเสีย (Loss-Based Selection) 3. การจัดการอย่างดีที่สุดตามศักยภาพ (Optimization) 4. การแสวงหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Compensation) โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงาน (Focus on Opportunities at Work) เป็นตัวแปรกำกับ โดยตัวแปรต่าง ๆ มีคำจำกัดความดังนี้

ความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) คือ ความยากและความท้าทายที่ข้องเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบ (Zacher & Frese, 2009) โดยงานที่มีความซับซ้อนสูง จะเป็นงานที่มีความยากและต้องใช้ทักษะระดับสูงในการทำงาน (Zacher & Frese, 2011) ระดับความซับซ้อนของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้โอกาสในการทำงาน บุคคลจะมองโอกาสงานในอนาคตในทางบวกหรือลบขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่พวกเขาเผชิญในปัจจุบัน โดยงานที่มีความซับซ้อนสูงจะต้องการคนที่ต้องใช้ทักษะความรู้ ทักษะความสามารถสูง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีและกระบวนการทำงาน รวมถึงยังมีการร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ในทางตรงกันข้ามงานที่มีความซับซ้อนต่ำ ลักษณะของงานจะมีความซ้ำซากจำเจและไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งเป็นงานที่ง่ายการตัดสินใจและการวางแผน เป็นงานที่เรียนรู้ทักษะการทำงานได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้บุคคลที่รับผิดชอบงานที่มีความซับซ้อนมากกว่าจะมีความคาดหวังว่างานของพวกเขาจะดำเนินต่อไปได้และมีโอกาสมากมายในอนาคตมากกว่าบุคคลที่รับผิดชอบงานที่มีความซับซ้อนต่ำกว่า นอกจากนี้ความซับซ้อนของงานจะมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวกต่อการความคิดและอารมณ์ของคนทำงาน โดยนำไปสู่มุมมองด้านโอกาสในการทำงานที่เพิ่มขึ้น บุคคลแต่ละบุคคลจะมีมุมมองเกี่ยวกับความสามารถของตนที่แตกต่างกันและอาจตัดสินใจโอกาสของการทำงานในอนาคต (Future Opportunities at Work) ตามความสามารถในการรับรู้ของตน (Zacher et al., 2010)

การมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control) คือ การที่บุคคลมีความเป็นอิสระและมีอำนาจในการคิด การตัดสินใจ และการลงมือปฏิบัติในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงาน (Weigl et al., 2013) ทั้งนี้ Weigl และคณะ (2012) กล่าวว่า การมีอำนาจตัดสินใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานของพนักงาน (Employees' work ability) เนื่องจากบุคคลเหล่านี้สามารถควบคุมงานที่ตนเองรับผิดชอบ นำมาสู่ความรู้สึกของการทำงานที่ตนเป็นผู้เชี่ยวชาญและสามารถปรับเปลี่ยนบริบทของงานที่ตนรับผิดชอบให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและสามารถลดภาวะความเครียด ความวิตกกังวลและความเหนื่อยล้าที่มาจากการทำงาน

ส่วนตัวแปรต้นอีกตัวหนึ่ง คือ การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection Optimization and Compensation: SOC) ตามแนวคิดของ Baltes และ Baltes (1990) ซึ่งหมายถึง กลยุทธ์การควบคุมการกระทำที่บุคคลอาจใช้เพื่อจัดการกับสถานการณ์ที่บุคคลต้องเลือกเพื่อให้เหมาะสมกับสมรรถภาพร่างกายตามอายุที่เพิ่มขึ้น โดยอาศัยหลักการ 3 ข้อ ได้แก่ 1. การเลือก (Selection) 2. การจัดการอย่างดีที่สุดตามศักยภาพ (Optimization) และ 3. การแสวงหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Compensation) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ความต้องการและทรัพยากรทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยหลักการดังกล่าวนำไปสู่แนวทางปฏิบัติ 4 ข้อ ได้แก่ 1. การเลือกเป้าหมาย (Elective Selection) คือ การเลือกเฉพาะบางเป้าหมายจากเป้าหมายทั้งหมดที่มี หากมีหลายเป้าหมายจะมีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายและดำเนินการเพื่อให้เป้าสู่เป้าหมายตามที่กำหนด โดยเป้าหมายที่กำหนดสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและภายนอกของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป 2. การปรับเปลี่ยนเป้าหมายใหม่เมื่อเผชิญกับการสูญเสีย (Loss-Based Selection) คือ การค้นหาเป้าหมายใหม่ที่สามารถบรรลุได้แม้จะประสบความสูญเสียทรัพยากรเดิมที่มีของบุคคล รวมถึงการปรับเปลี่ยนมาตรฐานของเป้าหมายเดิมที่เลือกให้เข้ากับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง 3. การจัดการอย่างดีที่สุดตามศักยภาพ (Optimization) คือ วิธีที่ใช้ดำเนินการและการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายตามข้อจำกัดของศักยภาพทางกายที่มีของบุคคล 4. การแสวงหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Compensation) คือ การค้นหาวิธีการทำงาน การเรียนรู้และการใช้ทักษะใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึง การนำหรือขอความช่วยเหลือจากภายนอกมาใช้ เช่น สังคมและเทคโนโลยี เป็นต้น (Freund, 2008) การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้โอกาสในการทำงาน บุคคลที่มีการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นจะทำให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ในทรัพยากรส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อม โดยคนทำงานที่มีการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นในระดับสูงจะมีความสามารถในการปรับตัวที่ดีกว่า เมื่อพบกับการลดลงของทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ข้อจำกัดด้านเวลาและปัญหาสุขภาพ เป็นต้น เมื่อเกิดการสูญเสียที่กระทบกับทรัพยากรส่วนบุคคล บุคคลที่มีการจัดการ

ทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นในระดับสูงจะมีการปรับเปลี่ยนลำดับความสำคัญของเป้าหมาย และมีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมาย และมีแนวทางการชดเชยการสูญเสียที่ประสบเพื่อรักษาความสามารถในการทำงานที่สำคัญ โดยในแง่ของบริบทการทำงาน บุคคลกลุ่มนี้จะมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานเพื่อพัฒนาผลงานให้ดีกว่าเดิม เพราะต้องการปรับพฤติกรรมของตน ให้เหมาะสมกับบริบทการทำงาน รวมถึงการตั้งเป้าหมายจะมีความเป็นอิสระและมีความยืดหยุ่น ในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยคนทำงานกลุ่มนี้จะมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นบวก มีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจะตรงกันข้ามกับคนทำงานที่มีการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นระดับต่ำ คนทำงานกลุ่มนี้มีการรับรู้โอกาสในการทำงานที่เป็นลบ เนื่องจากไม่สามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมาย วิธีการทำงาน และแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์การลดลงหรือการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อมตามอายุที่เพิ่มขึ้น (Zacher & Frese, 2011)

ตัวแปรด้านการรับรู้โอกาสในการทำงาน (Focus on Opportunities at Work) คือ การรับรู้ด้านเวลาในอนาคตของการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายใหม่ ทางเลือก และความเป็นไปได้ที่บุคคลคาดหวังที่จะมีในอนาคตในเรื่องงานที่ตนเองทำในปัจจุบัน (Zacher et al., 2010) งานวิจัยของ Schmitt และคณะ (2013) เสนอว่า การรับรู้โอกาสในการทำงาน (Focus on Opportunities at Work) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน (Work Engagement) และการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (Moderator) ระหว่างการมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control) กับความผูกพันในงาน โดยการรับรู้โอกาสในการทำงานสามารถชดเชยการมีอำนาจตัดสินใจในงานของพนักงานที่มีระดับต่ำให้มีความผูกพันในงานในระดับที่สูงขึ้นได้ เนื่องจากพนักงานเหล่านี้คาดหวังว่าจะมีโอกาสดี ๆ ของการทำงานปัจจุบันที่เข้ามาในอนาคต และการเติบโตในงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ให้คนทำงานเห็นถึงความสำคัญของโอกาสที่มีในการทำงาน โดยมักจะมี ความพยายามทุ่มเทและความกระตือรือร้นในการพัฒนาการทำงาน เพื่อบรรลุสิ่งที่ตั้งเป้าหมายว่าเป็นไปได้สำหรับตนเองในอนาคต (Zacher et al., 2010)

สำหรับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน ตามแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2002) คือ สภาวะทางจิตใจที่เป็นบวกและถูกเติมเต็มด้วยงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความกระตือรือร้น (Vigor) 2. การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) 3. การรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption) (Schaufeli et al., 2002) ซึ่งความผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรแสดงถึงสภาวะและประสิทธิภาพในการทำงานเชิงบวกของบุคคล (Moghimi et al., 2017) ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลมีความกระตือรือร้น อุทิศความอุตสาหะ ให้แก่งานและรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตตน เพราะงานที่ทำได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสร้างความสุขในชีวิตของตน (Bakker et al., 2008)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจใน งานการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นและความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัย จะช่วยให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าวที่คาดว่าจะก่อให้เกิดความผูกพันในงานของผู้ใหญ่ วัยกลางคน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ผู้ใหญ่วัยกลางคน

ภาระงานพัฒนาการ

วัยกลางคน (อายุประมาณ 40 – 65 ปี) (Lachman, 2004) หลายคนเชื่อว่าบุคคลวัย กลางคนจะพบกับช่วงเวลาแห่งวิกฤตแต่บุคคลบางส่วนกลับคิดว่าเป็นช่วงวัยแห่งความมั่นคงและการ เติบโต ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่มีต่อตนเองในวัยที่เพิ่มขึ้น ความสามารถของตนในการรับมือกับงาน พัฒนาการในช่วงวัยกลางคน และการค้นหาความหมายในชีวิตของตน ทั้งนี้กระบวนการพัฒนาของ บุคคลเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายในบุคคล ตั้งแต่บุคคลเกิดไปจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต ซึ่งกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยหลายมิติ เช่น มิติ ทางกายภาพ มิติความรู้ความเข้าใจ และมิติทางสังคม (Colarusso, 1992) ซึ่งมิติเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันเป็นไปในรูปแบบการได้มาและการสูญเสีย (Gains and Losses) โดยการเปลี่ยนแปลง มิติหนึ่งของการพัฒนาบุคคลจะก่อให้เกิดผลกระทบในมิติต่าง ๆ ยกตัวอย่าง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลง ทางกายภาพของวัยกลางคน เช่น เกิดความจำเป็นต้องใช้แว่นสายตาในการอ่านหนังสือ อาจมี ความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทางจิตสังคม เช่น ความไม่มั่นใจในตนเอง เนื่องจากประสิทธิภาพด้านการ มองเห็น ไม่ดีเท่าวัยหนุ่มสาว รวมทั้งบุคคลวัยกลางคนเริ่มแสดงให้เห็นถึงการลดลงของ หน่วยความจำ (Working Memory) และความเร็วในการประมวลผล (Processing Speed) แต่ ขณะเดียวกันจะมีความรู้ (Knowledge) ประสบการณ์ (Experience) และภูมิปัญญา (Wisdom) ที่ เกิดจากการสั่งสมในระยะยาวเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งบริบท ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดพัฒนาการเหล่านี้เกิดจากการ มีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างบุคคลในบริบทที่พวกเขาใช้ชีวิตอยู่ รวมถึงครอบครัว เพื่อนและที่ทำงาน (Fisher et al., 2019)

บุคคลที่อยู่ในช่วงวัยกลางคนจะมีความตระหนักถึงความชราและทัศนคติเกี่ยวกับความ ชราซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อความรู้สึกและมุมมองเกี่ยวกับกระบวนการเสื่อมถอยของร่างกาย โดยบุคคล ช่วงวัยนี้ส่วนใหญ่นั้น จะมองความชรามากในแง่ลบและเป็นสิ่งที่ไม่น่าพึงใจ ซึ่งเกิดจากการที่ผู้ใหญ่วัย กลางคนในหลายวัฒนธรรมได้เชื่อมโยงลักษณะทางร่างกายและจิตใจในเชิงลบกับวัยชรา โดยทัศนคติ

เชิงลบต่อวัยชราจะมีแนวโน้มสูงที่สุดในวัยกลางคน แต่ในขณะที่เดียวกันผู้ใหญ่วัยกลางคนที่มีทัศนคติทางบวกต่อความชรา จะมองว่าตนเองมีความอ่อนเยาว์กว่าอายุจริง และมีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพจิตที่ดีและความพึงพอใจในชีวิตที่สูงกว่า (Mauk, 2010)

สำหรับจุดเปลี่ยนของบุคคลวัยกลางคน คนส่วนใหญ่มองว่าเป็นวิกฤตวัยกลางคน (Midlife Crisis) แต่บางส่วนกลับคิดว่าเป็นความท้าทายที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตหนึ่ง ที่จะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย และจิตใจรวมถึงบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับลักษณะรากฐานและบริบทต่าง ๆ ที่บุคคลเผชิญ ทั้งนี้ ผู้ใหญ่วัยกลางคนจะมีบทบาทหน้าที่ที่ซับซ้อนระหว่างการเลี้ยงดูลูกและการดูแลพ่อแม่ที่สูงวัย เปรียบเหมือนดัง Sandwich Generation โดยเหตุการณ์ส่วนใหญ่ที่ผู้ใหญ่วัยกลางคนประสบ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขึ้นของบทบาทภาระหน้าที่ เช่น บทบาทการเป็นผู้นำครอบครัว การเผชิญกับ การสูญเสียหรือการเพิ่มของสมาชิกในครอบครัว การย้ายเข้าหรือย้ายออกของบุตรหลาน การดูแลคู่สมรส การเกษียณอายุ บทบาทการเลี้ยงหลานหรือการเป็นพ่อแม่มือใหม่ เป็นต้น ซึ่งหน้าที่เหล่านี้นำมาสู่ความรับผิดชอบด้านการเงิน การเลี้ยงดูและการอบรมสั่งสอนที่เพิ่มขึ้นจากเดิม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ที่การงาน การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยและการเปลี่ยนแปลงร่างกายหรือแม้แต่ความเจ็บป่วย (Colarusso, 1992) จึงทำให้คนส่วนใหญ่มองว่าบุคคลมองช่วงวัยนี้เป็นช่วงวิกฤตวัยกลางคน อันเนื่องมาจากการภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นและการเปลี่ยนแปลงบทบาทหลาย ๆ ด้านในชีวิตอย่างตามทีอธิบายข้างต้น ถ้าหากบุคคลในช่วงวัยนี้ไม่สามารถรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างสัมพันธ์กับการมีสุขภาพโดยรวมของบุคคลที่ลดลง เช่น เกิดความเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย ความวิตกกังวล และความเครียด เป็นต้น ถ้าหากบุคคลรับมือและผ่านพ้นช่วงวิกฤตดังกล่าวได้เป็นอย่างดีจะเกิดความนับถือตนเองและความพึงพอใจในการใช้ชีวิตที่สูงขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าส่วนใหญ่บริบทของครอบครัวจะเป็นศูนย์กลางในการปฏิสัมพันธ์ของคนวัยนี้ ทั้งนี้ผู้ใหญ่วัยกลางคนก็มีปฏิสัมพันธ์กับบริบทอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาการของพวกเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริบทของการทำงาน เช่น ปัญหาสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไปตามวัย ทักษะความรู้ความสามารถของบุคคลที่จำเป็นต่อการทำงานในปัจจุบัน เป็นต้น (Lachman, 2004)

จากการที่บุคคลต้องเผชิญกับงานพัฒนาการตลอดช่วงชีวิตทั้งด้านความสามารถทางกาย ความรู้ ความเข้าใจและการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมที่ตนอยู่ งานพัฒนาการด้านจิตสังคมสำหรับผู้ใหญ่วัยกลางคน (Psychosocial Development in Middle Adulthood) ที่ต้องเผชิญได้แก่ การค้นหาความหมายของชีวิต การแก้ไข ปรับปรุงและสร้างความรู้สึกลงในตัวตนขึ้นมาเพื่อแสดงถึงการสร้างสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้แก่บุคคลรอบข้าง (Generativity) มากกว่าช่วงวัยอื่น ซึ่งถือว่าเป็นจุดเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลงของคนวัยนี้ โดยบุคคลที่สามารถค้นพบความหมายในชีวิตของตนจะมองเห็นว่าชีวิตของตนเองมีคุณค่าและมีความมั่นคง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาในด้านอื่น เช่น ความ

ห่วงใยและความมุ่งมั่นที่จะตอบแทนสังคมและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของคนรุ่นต่อไป การให้คำปรึกษาอนุชนรุ่นหลัง การเกิดใส่ใจในบุคคลอื่นมากขึ้นโดยให้ความสนับสนุนอารมณ์ทางบวกและความช่วยเหลือที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน เป็นต้น โดยลักษณะของการสร้างสิ่งดีขึ้นมาให้แก่บุคคลรอบข้างและอนุชนรุ่นหลัง (Generativity) ถือเป็นประโยชน์สำหรับผู้ใหญ่วัยกลางคนและมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในอาชีพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยแนวทางและความสำเร็จของงานพัฒนาการเหล่านี้ได้รับอิทธิพลจากสังคมและวัฒนธรรมที่บุคคลนั้นใช้ชีวิตอยู่ (Schoklitsch & Baumann, 2012)

นอกจากนี้ บริบทการทำงานเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สะท้อนถึงความสามารถและความสำเร็จของผู้ใหญ่วัยกลางคนและเป็นส่วนสำคัญในการสร้างตัวเอง คนทำงานวัยกลางคนมักจะทำให้ความสำคัญกับรางวัลตอบแทนภายในจากการทำงาน (Intrinsic Reward) คือ ผลตอบแทนที่เกิดขึ้นภายในตัวเอง เช่น มิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตนเองเป็นผู้มีความสามารถและความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนสร้าง ในขณะที่คนหนุ่มสาวมักจะให้ความสำคัญกับ รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Reward) คือ ผลตอบแทนที่ได้รับจากบุคคลอื่นหรือผู้บังคับบัญชา เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง คำชมเชยและการได้รับความยกย่องจากสังคมรอบข้าง (Kuther & Burnell, 2019)

ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection, Optimization and Compensation Theory)

ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น เสนอโดย Baltes และ Baltes (1990) ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรของบุคคลทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เช่น ลักษณะทางชีววิทยาของบุคคล ความคิด ความรู้ วัฒนธรรมหรือสังคม เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเป็นไปตามหลักพัฒนาการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีอายุที่มากขึ้นก็จะเกิดพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์และความคิด ซึ่งเป็นไปตามภาระงานของบุคคลแต่ละช่วงวัย โดยพัฒนาการแต่ละช่วงวัยจะมีทั้งการได้รับและการสูญเสีย (Gains and Losses) เช่น บุคคลเมื่อเข้าสู่ช่วงวัยรุ่นร่างกายจะเจริญเติบโตอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นการได้รับ (Gain) แต่ขณะเดียวกันวัยรุ่นจะมีความแข็งแรง ขาดสติยับยั้งชั่งใจต่อสิ่งที่ยั่วยุต่าง ๆ ได้ง่าย ซึ่งเป็นการสูญเสีย (Loss) ในขณะที่บุคคลเมื่อเข้าสู่ช่วงสูงวัยระบบการทำงานต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น การมองเห็น การเคลื่อนไหว ระบบอวัยวะภายใน เริ่มมีประสิทธิภาพที่เสื่อมถอย ซึ่งเป็นการสูญเสีย ในขณะเดียวกันผู้สูงวัยจะมีความยับยั้งชั่งใจ มีเหตุผลหรือมีประสบการณ์ประกอบการตัดสินใจที่ดีกว่า เป็นต้น จะเห็นได้ว่าพัฒนาการของบุคคลจะมีการได้รับและการสูญเสียไปตลอดช่วงอายุ โดยบริบทจะ

แตกต่างกันไปตามภาระงานของบุคคลในแต่ละช่วงอายุตามตัวอย่างข้างต้น จากกระบวนการพัฒนาบุคคลดังกล่าว Baltes และ Baltes (1990) จึงได้เสนอแนวคิดที่บุคคลจะใช้ในการจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกของตนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำหลักการเพิ่มผลกำไรสูงสุด และลดการสูญเสียให้น้อยที่สุด (Maximizing Gains and Minimizing Losses) มาใช้ในการจัดการทรัพยากรที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงอายุของบุคคล โดยแบบจำลองของทฤษฎี SOC ประกอบด้วยหลักการ 3 ข้อ ได้แก่ 1. การเลือก (Selection) 2. การจัดการอย่างดีที่สุดตามศักยภาพ (Optimization) และ 3. การแสวงหาวิธีการเพื่อบรรลุปเป้าหมาย (Compensation) ทั้งนี้หลักการดังกล่าวนำไปสู่แนวทางปฏิบัติ 4 ข้อ ได้แก่

1. การเลือกเป้าหมาย (Elective Selection) คือ การเลือกเฉพาะบางเป้าหมายจากเป้าหมายทั้งหมดที่มี หากมีหลายเป้าหมาย บุคคลจะมีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายและดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด โดยเป้าหมายที่กำหนดสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและภายนอกของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การที่บุคคลตัดสินใจให้ความสำคัญกับลำดับของงานที่ลงมือปฏิบัติงานโดยขึ้นอยู่กับลำดับความสำคัญ ความชอบ และระยะเวลาที่กำหนด

2. การปรับเปลี่ยนเป้าหมายใหม่เมื่อเผชิญกับการสูญเสีย (Loss-Based Selection) คือ การค้นหาเป้าหมายใหม่ที่สามารถบรรลุได้แม้จะประสบความสูญเสีย รวมถึงการปรับเปลี่ยนมาตรฐานของเป้าหมายเดิมที่เลือกที่ให้เข้ากับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง เช่น การที่บุคคลเคยมีทรัพยากรเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานบางอย่างระยะหนึ่ง ต่อเมื่อทรัพยากรดังกล่าวสูญเสียหรือลดน้อยลง บุคคลดังกล่าวยังสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายที่เหมาะสมต่อทรัพยากรที่มีในปัจจุบัน

3. การจัดการอย่างดีที่สุดตามศักยภาพ (Optimization) คือ วิธีที่ใช้ดำเนินการและการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การที่บุคคลลงทุนในทรัพยากรที่ตนเองมีเพิ่มขึ้น ซึ่งรวมถึงการลงทุนเพียรพยายามและระยะเวลาที่มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. การแสวงหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Compensation) คือ การค้นหาวิธีการทำงาน การเรียนรู้และการใช้ทักษะใหม่ ๆ เพิ่มเติมหรือไม่เคยใช้ในการปฏิบัติงานมาก่อน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการนำหรือขอความช่วยเหลือจากภายนอกมาใช้ เช่น สังคมและเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วง

โดยแนวทางปฏิบัติทั้ง 4 ข้อที่กล่าวมานั้น เป็นแนวทางการจัดการกับทรัพยากรของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการลดหรือหลีกเลี่ยงการสูญเสียที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาของบุคคลตลอดทุกช่วงวัย เพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายการดำเนินชีวิตที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ Baltes และคณะ (1999) ทำการพัฒนามาตรวัดเพื่อประเมินระดับการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection Optimization and Compensation: SOC) การพัฒนามาตรวัดจะมีทั้ง 2 รูปแบบมาตรวัดฉบับย่อ (Short Version) และมาตรวัดฉบับเต็ม (Long Version) โดยมาตรวัดทั้ง 2 รูปแบบจะมีในรูปแบบทั้ง 2 ภาษา ทั้งภาษาเยอรมันและภาษาอังกฤษ โดยมาตรวัดที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา คือ มาตรวัดข้อคำถามที่เป็นภาษาอังกฤษและเป็นฉบับย่อ โดยอ้างอิงจากงานวิจัยของ Freund และ Baltes (1998) ที่ทำการศึกษาข้อมูลจาก Berlin Aging Study (BASE) ซึ่งเป็นการศึกษาระยะยาว (Longitudinal Study) โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 3 ช่วงเวลา จนท้ายสุดมีจำนวนกลุ่มตัวที่สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างครบถ้วนจำนวน 202 คน มีอายุระหว่าง 72.7-102.7 ปี โดยนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนามาตรวัดที่เหมาะสมในการประเมินระดับการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น โดยมาตรวัดประกอบด้วยข้อคำถามในการประเมินระดับการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1. การเลือกเป้าหมาย (Elective Selection) 2. การปรับเปลี่ยนเป้าหมายใหม่เมื่อเผชิญกับการสูญเสีย (Loss-Based Selection) 3. การจัดการอย่างดีที่สุดตามศักยภาพ (Optimization) และ 4. วิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Compensation) โดยแต่ละด้านจะประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ รวมมีข้อคำถามในมาตรวัดทั้งสิ้น 12 ข้อ ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน (Intercorrelation) ระหว่างข้อคำถามแต่ละด้านเป็นดังนี้

1. การเลือกเป้าหมาย (Elective Selection) และการปรับเปลี่ยนเป้าหมายใหม่เมื่อเผชิญกับการสูญเสีย (Loss-Based Selection) มีค่าเท่ากับ 0.10
2. การเลือกเป้าหมาย (Elective Selection) และการจัดการอย่างดีที่สุดตามศักยภาพ (Optimization) มีค่าเท่ากับ 0.16
3. การเลือกเป้าหมาย (Elective Selection) และการแสวงหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Compensation) มีค่าเท่ากับ 0.03
4. การปรับเปลี่ยนเป้าหมายใหม่เมื่อเผชิญกับการสูญเสีย (Loss-Based Selection) และการจัดการอย่างดีที่สุดตามศักยภาพ (Optimization) มีค่าเท่ากับ 0.15
5. การปรับเปลี่ยนเป้าหมายใหม่เมื่อเผชิญกับการสูญเสีย (Loss-Based Selection) และวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Compensation) มีค่าเท่ากับ 0.09
6. การจัดการอย่างดีที่สุดตามศักยภาพ (Optimization) และวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Compensation) มีค่าเท่ากับ 0.36

ทั้งนี้ มาตรการเพื่อประเมินระดับการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นโดยรวมมีสหสัมพันธ์ (Correlation) กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$

สำหรับความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลวัยกลางคนและทฤษฎีการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (SOC) นั้น โดยประการแรกเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นต้องเผชิญกับการสูญเสียทรัพยากรมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่น การเสื่อมถอยของสภาพร่างกาย กระบวนการทางความคิด การเกษียณอายุ และการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก ด้วยเหตุนี้ บุคคลจึงควรเพิ่มแรงจูงใจในการรักษาทรัพยากรและหลีกเลี่ยงการสูญเสียที่เกิดขึ้น ประการที่สอง เนื่องจากการจัดหาทรัพยากรใหม่จะยากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากทรัพยากรเหล่านี้มักมีค่าใช้จ่ายสูง เช่น การเรียนรู้ทักษะใหม่ที่ต้องใช้เวลา ความพยายาม ค่าใช้จ่ายและการสนับสนุนทางสังคม และประการที่สาม การสูญเสียทรัพยากรสามารถก่อให้เกิดการสูญเสียที่เกี่ยวข้องเนื่อง เช่น เมื่อเกิดปัญหาด้านสุขภาพอาจเป็นอุปสรรคต่อการเข้าสังคม ซึ่งอาจนำไปสู่การสูญเสียการติดต่อทางสังคม ดังนั้นบุคคลจึงพยายามบรรลุผลลัพธ์ใหม่และปรับปรุงการทำงาน แทนที่จะลงทุนเพื่อฟื้นฟูให้สิ่งที่เสื่อมถอยไปแล้วกลับมาดีขึ้นดังเดิม

ดังนั้นการวางแผนเป้าหมายของบุคคลขึ้นอยู่กับวัยและการรับรู้ถึงปริมาณทรัพยากรที่บุคคลมี เช่น บุคคลที่อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่รับรู้ว่าการที่ตนมีอยู่อย่างจำกัดกว่าบุคคลที่อายุน้อยกว่า จึงมุ่งเน้นเป้าหมายไปที่การบำรุงรักษาและหลีกเลี่ยงการสูญเสียที่สอดคล้องกับการลดลงของทรัพยากรในวัยผู้ใหญ่ ในทางตรงกันข้าม ผู้มีอายุน้อยกว่ารับรู้ว่าการเหล่านี้ยังมีอยู่มากจึงมุ่งเน้นเป้าหมายในการแสวงหาผลได้ในตนเอง ในกรณีของการรับรู้ทรัพยากรที่บุคคลมีโดยไม่เกี่ยวข้องกับวัย เช่น บุคคลที่อยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาวเหมือนกันแต่แตกต่างกันที่ภาวะสุขภาพ บุคคลที่มีสุขภาพแข็งแรงจะเน้นเป้าหมายในการแสวงหาผลได้ ตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีสุขภาพร่างกายอ่อนแอจะเน้นเป้าหมายไปที่การบำรุงรักษาและหลีกเลี่ยงการสูญเสีย ซึ่งจะเห็นได้ว่าการวางแผนเป้าหมายที่สอดคล้องกับทรัพยากรของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงตลอดนั้น สะท้อนให้เห็นถึงความสมดุลของพัฒนาการของบุคคลในกระบวนการได้รับและการสูญเสีย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในการวางแผนเป้าหมายนี้เป็นการปรับตัวในแง่ของความเป็นอยู่ของบุคคลและการแสวงหาเป้าหมายของชีวิตที่แท้จริง (Freund, 2008)

ทฤษฎีการเลือกแรงจูงใจในเป้าหมายทางอารมณ์สังคม (Socioemotional Selectivity Theory) และการรับรู้เวลาที่มีในอนาคต (Future Time perspective)

การรับรู้เวลาที่มีในอนาคต (Future Time Perspective) คือ การคาดการณ์เวลาชีวิตที่ตนมีเหลืออยู่ในอนาคต โดย Carstensen (2006) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการคาดการณ์เวลาที่เหลืออยู่ในอนาคตของบุคคลดังกล่าวเกิดจาก 1. การคาดการณ์จากอายุ เช่น บุคคลในวัยเด็กจะรับรู้ว่าคุณมีเวลาในอนาคตเหลืออยู่มากกว่าผู้ใหญ่หรือผู้สูงวัยจะรับรู้ว่าคุณมีเวลาในอนาคตไม่มากเมื่อเทียบกับวัยอื่น เป็นต้น 2. การคาดการณ์จากสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่โดยไม่เกี่ยวข้องกับอายุ เช่น การเปรียบเทียบบุคคลวัยเดียวกันระหว่างผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงกับผู้ที่มีสุขภาพร่างกายอ่อนแอ

โดยผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงจะรับรู้ว่ามีเวลาในอนาคตเหลืออยู่มากกว่าผู้ที่มีสุขภาพร่างกายอ่อนแอ เป็นต้น

การรับรู้เวลาที่เหลืออยู่ในอนาคตของบุคคลเชื่อมโยงกับการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินการตามเป้าหมาย การติดตามเป้าหมาย ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกของบุคคล ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับระยะเวลาที่บุคคลมี โดยตลอดชีวิตของบุคคลจะมีการกำหนดเป้าหมายต่าง ๆ อยู่ตลอด เพื่อให้สอดคล้องกับการรับรู้เวลาที่เหลืออยู่ในอนาคตของตนเอง เช่น ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าหรือบุคคลที่รับรู้ว่ามีเวลาในอนาคตอีกนานจะมีเป้าหมายการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการเติบโตของบุคคลในอนาคตข้างหน้า แนวคิดนี้สัมพันธ์กับทฤษฎีการเลือกแรงจูงใจในเป้าหมายทางอารมณ์สังคมที่เกี่ยวกับการรับรู้เวลาของบุคคล (Socioemotional Selectivity Theory : SST) คือ แรงจูงใจในการกำหนดเป้าหมายต่าง ๆ ของบุคคลจากการรับรู้ระยะเวลาที่ตนเองเหลืออยู่ในอนาคตและการปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยการรับรู้เวลาที่เหลืออยู่ของบุคคลมาจากอายุหรือสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการกำหนดเป้าหมาย ความชอบ และกระบวนการทางความคิด เช่น ความสนใจและความทรงจำเป็นระบบ ยกตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีอายุน้อยหรือรับรู้ว่ามีเวลาในอนาคตอีกมาก จะมีพฤติกรรมชอบขยายขอบเขตในการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ และสังคมใหม่ เพื่อเตรียมพร้อมการดำเนินชีวิตของตนเองในอนาคต ในขณะที่บุคคลที่มีอายุมากกว่าหรือบุคคลที่รับรู้ว่ามีเวลาในอนาคตอีกไม่นาน จะมีเป้าหมายการดำเนินชีวิตโดยใส่ใจกับสิ่งที่มีอยู่เดิมและให้ความสำคัญทางด้านอารมณ์กับสิ่งที่มีความผูกพันและใกล้ชิด (Carstensen, 2006)

การนำหลักการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นมาปรับใช้ในบริบทของการทำงาน

จากที่กล่าวถึงรายละเอียดของทฤษฎีการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection Optimization and Compensation: SOC) ไปแล้วว่า กลยุทธ์การควบคุมการกระทำที่บุคคลอาจใช้เพื่อจัดการกับสถานการณ์ที่บุคคลต้องเลือกเพื่อให้เหมาะสมกับสมรรถภาพร่างกายตามอายุที่เพิ่มขึ้น โดยอาศัยหลักการ 3 อย่าง ได้แก่ 1. การเลือก (Selection) 2. การจัดการอย่างดีที่สุดตามศักยภาพ (Optimization) และ 3. การแสวงหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Compensation) ซึ่งหลักการเหล่านี้จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ความต้องการและทรัพยากรทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด

ทั้งนี้การนำหลักการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection Optimization and Compensation: SOC) มาปรับใช้ในบริบทของการทำงาน ตามข้อเสนอของ Moghimi และคณะ (2019) ประกอบด้วยแนวทางปฏิบัติ 4 ข้อ ได้แก่

1. การเลือกเป้าหมาย (Elective Selection) คือ การที่บุคคลกำหนดและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ โดยบุคคลจะเลือกทำเฉพาะบางเป้าหมายแทนที่จะเลือกทำเป้าหมายทั้งหมดที่ต้องการบรรลุในเวลาเดียวกัน โดยบุคคลจะเลือกเฉพาะบางเป้าหมายที่ต้องการทำและพัฒนาตามลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วน หรือความชอบ เช่น พนักงานอาจตัดสินใจให้ความสนใจไปที่กำหนดการส่งโครงการที่สำคัญแทนที่จะให้ความสนใจเข้าร่วมประชุมพนักงาน

2. การปรับเปลี่ยนเป้าหมายใหม่เมื่อเผชิญกับการสูญเสีย (Loss-Based Selection) คือ การที่บุคคลปรับเปลี่ยนเป้าหมายเดิมที่ไม่สามารถบรรลุได้ มาสู่การเลือกเป้าหมายใหม่และการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายใหม่ เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง การลดลงหรือการสูญเสียทรัพยากรทั้งภายในและภายนอก เช่น พนักงานที่ปฏิบัติงานโดยเน้นออกกำลังแรงงานอาจตัดสินใจมุ่งเน้นไปที่หน้าที่การประสานงานในทีมแทนที่จะออกกำลังแรงงานด้วยตนเอง

3. การจัดการอย่างดีที่สุดตามศักยภาพ (Optimization) คือ การจัดสรรทรัพยากรส่วนบุคคล เช่น ความพยายามและความรู้ รวมถึงการได้รับ การประยุกต์ใช้ และการใช้งานทรัพยากรที่มีอยู่อีกครั้งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยบุคคลจะฝึกฝนทักษะของตนด้วยความพากเพียรและลงมือปฏิบัติในเวลาที่เหมาะสม เช่น พนักงานพนักงานเข้าร่วมฝึกอบรมทักษะหลายด้านเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำ

4. การแสวงหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Compensation) คือ การได้รับและการใช้ทรัพยากรใหม่ทั้งภายในและภายนอก รวมถึงการใช้งานทรัพยากรที่ไม่ได้ใช้แล้วอีกครั้งเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อทรัพยากรที่บุคคลมีไม่สามารถใช้งานได้อีกต่อไป โดยกระบวนการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถทำงานได้หลังจากสูญเสียทรัพยากร เช่น พนักงานสูงอายุอาจชดเชยการสูญเสียกำลังกายโดยขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานคนอื่น (Moghimi et al., 2019)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น

Zmauc และคณะ (2019) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการทำงานของพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป และการนำกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยข้อมูลที่ศึกษามาจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานพยาบาลทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 50-60 ปี จำนวนรวม 433 คน ในสาธารณรัฐสโลวีเนีย โดยเก็บข้อมูลในรูปแบบสอบถาม ผลการวิจัยที่พบว่าการใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้กลยุทธ์ดังกล่าวในกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่อายุ 58 ถึง 60 ปี และกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

2. ความผูกพันในงาน (Work Engagement)

นิยามของความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน คือ สภาวะทางจิตใจที่เป็นบวกและถูกเติมเต็มด้วยงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความกระตือรือร้น (Vigor) คือ การที่บุคคลมีพลังงานและความยืดหยุ่นทางจิตใจระดับสูงในการทำงาน รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะลงความพยายามและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับความยากลำบากในงานที่ตนรับผิดชอบ 2. การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) คือ การที่บุคคลมีความเต็มใจในการทำงาน มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจและมีความท้าทายในการทำงาน 3. การรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption) คือ การที่บุคคลมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน มีความสุขจากการทำงาน มีรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในการทำงานและยากที่จะแยกตัวออกจากงาน

นอกจากนี้ความผูกพันในงาน (Work Engagement) ยังเป็นสิ่งที่สร้างแรงบันดาลใจและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลในการทำงาน และเป็นสิ่งหนึ่งป้องกันไม่ให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Job Burnout) โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีพลังงานและความกระตือรือร้นระดับสูงในการทำงาน เมื่อเวลาผ่านไปบุคคลจะรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำ โดยความผูกพันในงานเป็นสิ่งที่องค์กรต่างคาดหวังให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานขององค์กรเป็นผู้ที่กระตือรือร้นในการทำงานและมุ่งมั่นพัฒนางานของตน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูง ผลที่กล่าวมานี้ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร สำหรับประเด็นความแตกต่างระหว่างความผูกพันในงาน (Work Engagement) และการติดงาน (Workaholism) ดังนี้ ความผูกพันในการทำงาน (Work Engagement) คือ การที่บุคคลจะทำงานด้วยความสุขและสามารถสามารถควบคุมแรงกระตุ้นจากภายในตนเองที่เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งต่างจากการติดงาน (Workaholism) คือ การที่บุคคลจะใช้เวลาในการทำงานหนักมากเกินไปจนความจำเป็น รวมถึงความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานไม่สามารถปล่อยวางได้ในช่วงเวลาที่นอกเหนือจากการทำงาน โดยเราจะเรียกบุคคลเหล่านี้ว่าคนที่เสพติดการทำงาน (Workaholics) โดยท้ายสุดนี้จะสัมพันธ์ต่อการเกิดผลเสียทางสุขภาพร่างกายและจิตใจระดับความสุขลดลง รวมทั้งยังมีความสัมพันธ์ต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมลดต่ำลง (Bakker et al., 2008)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน

Schmitt และคณะ (2013) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน (Work Engagement) และการมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control) โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นเงื่อนไขของความสัมพันธ์ ซึ่งทำศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2 วิธี ได้แก่ 1. วิธี

สำรวจข้อมูลแบบภาคตัดขวาง (A Cross-Sectional Survey Study) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงงานการผลิตในประเทศเยอรมนีตอนกลาง ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 16-64 ปี จำนวนรวม 174 คน ซึ่งเก็บข้อมูลในรูปแบบสอบถาม ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความผูกพันในงานพบว่า การมีอำนาจตัดสินใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($\beta = .21$, $p < .01$) และการรับรู้โอกาสในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($\beta = .40$, $p < .01$) รวมถึงการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (Moderator) ระหว่างการมีอำนาจตัดสินใจในงานกับความผูกพันในงาน โดยการมีอิทธิพลร่วม (Interaction) ระหว่างการมีอำนาจตัดสินใจในงานและการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ความผูกพันในงาน โดยการรับรู้โอกาสในการทำงานสามารถชดเชยการมีอำนาจตัดสินใจในงานของพนักงานที่มีระดับต่ำให้มีความผูกพันในงานในระดับสูงได้ ถ้าพนักงานเหล่านี้คาดหวังว่าจะมีโอกาสดี ๆ ของการทำงานปัจจุบันเข้ามาในอนาคต และ 2. วิธีบันทึกข้อมูลรายวัน (A Daily Diary Study) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในประเทศเยอรมนีตอนกลาง ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 20-62 ปี จำนวนรวม 64 คน ซึ่งเก็บข้อมูลในรูปแบบสอบถามระยะเวลาการเก็บข้อมูลติดต่อกัน 5 วันทำการ (วันจันทร์-ศุกร์) โดยข้อมูล 2 ครั้งต่อวัน เพื่อศึกษากระบวนการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษาระยะสั้น (Short term process) และเหตุการณ์ในทุก ๆ วันของกลุ่มตัวอย่างเดิม โดยใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้โอกาสในการทำงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงานประจำวัน (Daily Job Control) และความผูกพันในงานประจำวัน (Daily Work Engagement) ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการมีอำนาจตัดสินใจในงานประจำวันและความผูกพันในงานประจำวัน แต่พบว่าการรับรู้โอกาสในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงานประจำวัน รวมถึงการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการมีอำนาจตัดสินใจในงานประจำวันและความผูกพันในงานประจำวันภายในบุคคล (Within-person Relationship) ในรูปแบบของการชดเชย (Compensatory effects) กล่าวคือการรับรู้โอกาสในการทำงาน ช่วยส่งเสริมความผูกพันในงานของบุคคลให้สูงขึ้น เมื่อบุคคลรายงานว่ามีการมีอำนาจตัดสินใจในงานระดับต่ำ (การศึกษาที่ 1) และเมื่อมีการมีอำนาจตัดสินใจในงานประจำวันระดับต่ำ (การศึกษาที่ 2) จากงานวิจัยของ Schmitt และคณะ (2013) นี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของการรับรู้โอกาสในการทำงาน ในความสัมพันธ์ของตัวแปรการมีอำนาจตัดสินใจในงานกับความผูกพันในงาน

3. ความซับซ้อนของงาน (Job Complexity)

นิยามของความซับซ้อนของงาน

ความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) คือ ความยากและความท้าทายที่ข้องเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ (Zacher & Frese, 2009) โดยงานที่มีความซับซ้อนสูง จะเป็นงานที่มีความยากและต้องใช้ทักษะระดับสูงในการทำงาน (Zacher & Frese, 2011) และยังเป็นคุณสมบัติที่สร้างแรงจูงใจและความท้าทายในการทำงาน (Chae & Choi, 2018) ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกแก่คนทำงาน ให้เกิดความพยายามช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ ๆ เฉพาะบุคคล ตัวอย่างลักษณะตำแหน่งงานที่มีความซับซ้อนของงาน เช่น ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ (Audenaert et al., 2017) ในทางตรงกันข้าม งานที่มีความซับซ้อนต่ำ คือ งานที่มีซ้ำซากจำเจ และใช้ทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญในระดับที่น้อยกว่างานที่มีความซับซ้อนสูง (Zacher & Frese, 2009)

ทั้งนี้ คนทำงานที่รับผิดชอบงานที่มีความซับซ้อนของงานที่สูง จะรับรู้ว่างานดังกล่าวต้องอาศัยทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญของตน ซึ่งหมายถึงว่างานที่ทำนั้นจะหาผู้อื่นหรือปัจจัยอื่นมาทดแทนได้ยาก จึงสัมพันธ์กับการที่ทำให้ผู้นั้นมองเห็นโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานของตนเอง สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้โอกาสในการทำงาน (Focus on Opportunities at Work) ที่เพิ่มขึ้นนั่นเอง (Zacher et al., 2010)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความซับซ้อนของงาน

Zacher และ Frese (2009) ทำการศึกษาความซับซ้อนของงานและตัวแปรอื่น ๆ ในด้านลักษณะความสัมพันธ์ที่คาดว่าจะสัมพันธ์กับการรับรู้โอกาสการทำงานในอนาคต (Occupational Future Time Perspective) โดยข้อมูลที่ศึกษามาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคคลที่ทำงานประจำเต็มเวลา ทั้งเพศชายและเพศหญิงรวมที่มีอายุระหว่าง 19-60 ปี จำนวนรวม 176 คน ในประเทศเยอรมนีที่มีตำแหน่งการทำงานที่หลากหลาย โดยเก็บข้อมูลในรูปแบบสอบถาม ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) พบว่าลักษณะของงาน (Work Characteristics) ที่ประกอบด้วย ความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) และการมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้โอกาสที่คงเหลือในการทำงาน (Remaining Opportunities at Work) ทั้งนี้ ลักษณะของงาน (Work Characteristics) ที่ประกอบด้วย ความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) และการมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control) นั้น เป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและการรับรู้โอกาสที่คงเหลือในการทำงาน โดยที่ระดับความสัมพันธ์ระหว่างอายุและการรับรู้โอกาสที่คงเหลือในการทำงานจะลดน้อยลง เมื่อระดับ

ลักษณะของงาน ที่ประกอบด้วยความซับซ้อนของงานและการมีอำนาจตัดสินใจในงานนั้นเพิ่มสูงขึ้น สามารถอธิบายได้โดยผลจากการเกิดอิทธิพลร่วม (Interaction Effect) ทดสอบโดยการวิเคราะห์ สมการถดถอยตัวแปรกำกับ (Moderated Regression) ผลการวิเคราะห์พบว่าอิทธิพลของตัวแปร ร่วมในการอธิบายการรับรู้โอกาสที่คงเหลือในการทำงาน ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและการรับรู้ โอกาสที่คงเหลือในการทำงานจะมีค่าความสัมพันธ์ที่ลดน้อยลงเมื่อระดับความซับซ้อนของงานเพิ่ม สูงขึ้น และเมื่อระดับการมีอำนาจตัดสินใจในงาน เพิ่มสูงขึ้น สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานที่มีความ ซับซ้อนของงาน (Job Complexity) และการมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control) ในระดับที่สูง จะสัมพันธ์กับการที่พนักงานมีความคาดหวังว่างานในปัจจุบันของตนจะได้รับโอกาสดีในอนาคต เช่น พนักงานที่สูงวัยการมีความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) และการมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control) ในระดับที่สูง สามารถชดเชยการสูญเสียทรัพยากรที่ตนมี เช่น กำลังกายและ ความสามารถในการประมวลผลทางความคิดอย่างรวดเร็ว ซึ่งการมีความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) และการมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control) ในระดับที่สูง สามารถปรับเปลี่ยน งานตามความสามารถของทรัพยากรที่เปลี่ยนแปลงตามอายุ เช่น งานที่อาศัยการถ่ายทอดความรู้และ ประสบการณ์ จะช่วยให้พนักงานที่สูงวัยทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

4. การมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control)

นิยามของการมีอำนาจตัดสินใจในงาน

การมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control) คือ การที่บุคคลมีความเป็นอิสระและมี อำนาจในการคิด การตัดสินใจ รวมถึงการลงมือปฏิบัติในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงาน (Weigl et al., 2013) รวมถึงการที่บุคคลมีอำนาจการตัดสินใจลงมือกระทำในงานที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ เช่น รายละเอียดย่อยของงาน เป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของงาน เทคนิคและกลยุทธ์ รวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น (Zacher & Frese, 2009)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีอำนาจตัดสินใจในงาน

Weigl และคณะ (2012) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ การมีอำนาจตัดสินใจ ในงานและการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ในการอธิบายความสามารถในการ ทำงาน (Work Ability) โดยข้อมูลที่ศึกษามาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่ทำงาน ด้านจิตเวชในคลินิกผู้ป่วยในและคลินิกฟื้นฟูระบบประสาทของโรงพยาบาลทางตอนใต้ของประเทศ เยอรมนี ทั้งเพศชายและเพศหญิงในตำแหน่งพนักงานที่มีอายุระหว่าง 17-59.6 ปี จำนวนรวม 173 คน เก็บข้อมูลในรูปแบบสอบถาม ประเมินการมีอำนาจตัดสินใจในงานและการจัดการทรัพยากรเพื่อ

ปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น และเก็บข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงาน จำนวน 14 คน ประเมินความสามารถในการทำงานของพนักงานใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีอำนาจตัดสินใจในงาน พบว่า การมีอำนาจตัดสินใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงาน ทั้งนี้มีการเกิดผลจากอิทธิพลร่วมทั้ง 3 ปัจจัย (Three-Way Interaction Effect) ของ อายุ การมีอำนาจตัดสินใจในงาน และการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น โดยความสัมพันธ์ในทิศทางลบระหว่างอายุและความสามารถในการทำงานจะลดน้อยลงเมื่อการมีอำนาจตัดสินใจในงาน และการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นในพนักงานมีระดับที่สูง เนื่องจากการมีอำนาจตัดสินใจในงาน และการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นจะช่วยให้ผู้สูงวัยสามารถปรับเปลี่ยนบริบทหรือแนวทางการทำงานให้เหมาะสมทรัพยากรที่เปลี่ยนแปลงตามวัย อันเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงวัย

5. การรับรู้โอกาสในการทำงาน (Focus on Opportunities at Work)

นิยามของการรับรู้โอกาสในการทำงาน

การรับรู้โอกาสในการทำงาน (Focus on Opportunities at Work) คือ การรับรู้ด้านเวลาในอนาคตของการทำงาน ที่เกี่ยวกับเป้าหมายใหม่ ทางเลือก และความเป็นไปได้ที่บุคคลคาดการณ์ในอนาคตในเรื่องงานที่ตนเองทำในปัจจุบัน (Zacher et al., 2010) การรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดการรับรู้อนาคตทางการทำงาน (Occupational Future Time Perspective : OFTP) โดยงานวิจัยของ Zacher และ Frese (2009) ได้เสนอแนวคิดการรับรู้เวลาที่มีในอนาคตด้านการทำงาน ที่เกิดจากการประยุกต์หลักแนวคิดการรับรู้เวลาที่มีในอนาคตในบริบททั่วไป (Future Time Perspective : FTP) ซึ่งเป็นหัวใจหลักของทฤษฎีการเลือกแรงจูงใจในเป้าหมายทางอารมณ์สังคม (Socioemotional Selectivity Theory : SST) ของ Carstensen และคณะ (1999) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าระดับของการรับรู้เวลาที่มีในอนาคต (FTP) จะลดลงตามอายุที่เพิ่มขึ้นและสัมพันธ์กับความเปลี่ยนแปลงลำดับความสำคัญของเป้าหมายทางสังคมของแต่ละบุคคล โดยบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า จะมีระดับการรับรู้เวลาที่มีในอนาคตที่มาก จึงให้ความสำคัญกับเป้าหมายการแสวงหาความรู้และสร้างสัมพันธภาพทางสังคมใหม่ ๆ ที่ช่วยให้พวกเขาได้รับผลประโยชน์ในอนาคต ตรงกันข้ามกับบุคคลที่สูงวัย จะมีระดับการรับรู้เวลาที่มีในอนาคตที่น้อย จึงให้ความสำคัญกับเป้าหมายการพบปะทางสังคมกับมิตรสหายที่ใกล้ชิด (Carstensen et al., 1999)

ทั้งนี้การรับรู้เวลาที่มีในอนาคตด้านการทำงาน (Occupational Future Time Perspective : OFTP) มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามคุณลักษณะการมองโลกในแง่ดี

ความสามารถในการรับรู้ตนเอง การรักษาระดับการรับรู้เวลาที่มีในอนาคตด้านการทำงานในกลุ่มผู้ทำงานสูงวัย จึงสะท้อนถึงการเป็นผู้สูงวัยที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพราะตามปกติแล้วระดับการรับรู้เวลาที่มีในอนาคตด้านการทำงานจะลดลงเมื่อบุคคลเข้าสู่ช่วงสูงวัย (Zacher & Frese, 2011) การรับรู้เวลาที่มีในอนาคตด้านการทำงานนี้ แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ 1. การรับรู้เวลาที่เหลืออยู่ในอนาคต (Perceived remaining Time) มีความสัมพันธ์เป็นไปในทางลบกับอายุที่เพิ่มขึ้น และ 2. การรับรู้โอกาสที่มีในอนาคต (Focus on Opportunities) การรับรู้เป้าหมายใหม่ ๆ ความเป็นไปได้ และโอกาสที่เกี่ยวข้องกับงาน (Zacher & Frese, 2009) ซึ่งก็จะมีแนวโน้มที่ลดลงเมื่อมีอายุที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน ผู้วิจัยสนใจนำมิติการรับรู้โอกาสที่มีในอนาคตมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยนี้ โดยได้นำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้โอกาสในการทำงาน

Zacher และคณะ (2010) ทำการศึกษาการรับรู้โอกาสในการทำงาน โดยกำหนดให้เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างอายุและประสิทธิภาพการทำงาน (Work Performance) และในความสัมพันธ์ระหว่างความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) และประสิทธิภาพการทำงาน โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งเพศชายและเพศหญิงรวมที่มีอายุระหว่าง 19-64 ปี จำนวนรวม 168 คน ที่ทำงานในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 41 องค์กร ในประเทศเยอรมนีและประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยเก็บข้อมูลในรูปแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้โอกาสในการทำงาน การรับรู้โอกาสในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน การรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างอายุและประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงความซับซ้อนของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้โอกาสในการทำงาน การรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความซับซ้อนของงานและประสิทธิภาพของงาน

ทั้งนี้ความซับซ้อนของงานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ในทิศทางลบระหว่างอายุและการรับรู้โอกาสในการทำงาน กล่าวคือ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างอายุและการรับรู้โอกาสในการทำงานจะลดน้อยลง เมื่อคนทำงานมีระดับความซับซ้อนของงานที่สูง ตรงกันข้ามกับคนทำงานที่มีระดับความซับซ้อนของงานที่ต่ำ จะมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างอายุและการรับรู้โอกาสในการทำงานที่มากกว่า สาเหตุดังกล่าวจากการเกิดอิทธิพลร่วม (Interaction) ระหว่างอายุและความซับซ้อนของงาน ในการทำนายการรับรู้โอกาสในการทำงาน ($\beta = .02, SE = .01, b = .14, t = 2.17, p < .05$) โดยความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างอายุและการรับรู้โอกาสในการทำงานของคนทำงานที่มีระดับความซับซ้อนของงานในระดับสูง ($\beta = -.04, SE = .01, b = -.39, t = -4.05, p < .01$) แสดงถึง

ความสัมพันธ์ที่น้อยกว่าคนทำงานที่มีระดับความซับซ้อนของงานในระดับต่ำกว่า ($\beta = -.07, SE = .01, b = -.66, t = -7.78, p < .01$)

Salminen และคณะ (2014) ได้ศึกษาบทบาทของการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ในฐานะตัวแปรกำกับมีความสัมพันธ์ต่อระดับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงาน (ประกอบด้วยบรรยากาศในองค์กร และการมีอำนาจตัดสินใจในงาน) และความผูกพันในงาน โดยทำการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี ในฟินแลนด์ โดยเก็บข้อมูลในรูปแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นตัวแปรกำกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงานและความผูกพันในงาน โดยการมองโลกในแง่ดีระดับสูงจะช่วยลดผลกระทบทางลบระหว่างการมีทรัพยากรในงานที่ระดับต่ำกับความผูกพันในงานที่เกิดขึ้นได้

Rai และคณะ (2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) (ประกอบด้วย ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และผลป้อนกลับของงาน) และความผูกพันในงาน โดยมีการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support) และการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Perceived Supervisor support) โดยทำการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน ที่ทำงานธนาคารในประเทศอินเดียจำนวน 15 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กรเป็นตัวแปรกำกับทางบวกในระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความผูกพันในงาน โดยบุคคลที่มีการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กรในระดับสูง จะยังมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความผูกพันในงานในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรกำกับทางบวกในระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความผูกพันในงาน โดยบุคคลที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง จะยังมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความผูกพันในงานในระดับที่สูงขึ้น

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้วิจัยได้กำหนดให้การรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับเชิงบวกในระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ ความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ที่จะสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในงาน เนื่องจากการทบทวนงานวิจัยข้างต้นที่เกี่ยวกับการรับรู้ในเชิงบวกของบุคคลในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ งานของ Schmitt และคณะ (2013) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน (Work Engagement) และการมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control) โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นเงื่อนไขของความสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้โอกาสในการทำงานสามารถชดเชยการมีอำนาจตัดสินใจในงานของพนักงานที่มีระดับต่ำให้มีความผูกพันในงานในระดับสูงได้ และงานของ Salminen และคณะ (2014) เสนอว่าเมื่อบุคคลมีการมองโลกในแง่ดีระดับสูงจะสามารถช่วยลดผลกระทบทางลบระหว่างการมีทรัพยากรในงานที่ระดับต่ำกับความผูกพันในงานที่เกิดขึ้นได้

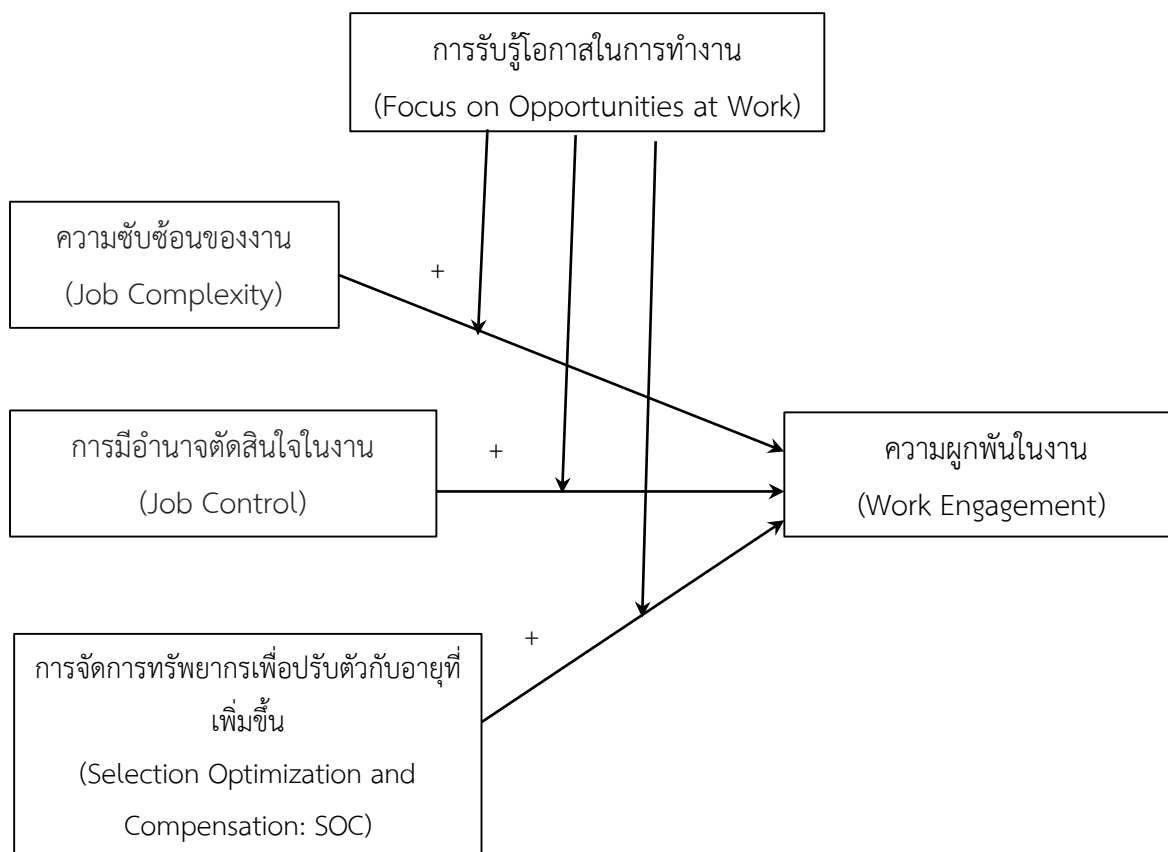
(Salminen, 2014) รวมถึงงานของ Rai และคณะ (2015) เสนอว่าเมื่อบุคคลมีการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กรในระดับสูง จะยิ่งมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความผูกพันในงานในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงเมื่อบุคคลมีการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง (Rai et al., 2017) จะยิ่งมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความผูกพันในงานในระดับที่สูงขึ้นเช่นเดียวกัน โดยจะเห็นได้ว่าการมีมุมมองด้านต่าง ๆ ในทางบวก จะสามารถส่งเสริมระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่เป็นไปในทิศทางบวกให้มีระดับความสัมพันธ์ในทิศทางบวกที่สูงขึ้น รวมถึงสามารถลดผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นเมื่อตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นไปในทิศทางลบ

ทั้งนี้จากการทบทวนทฤษฎีและแนวคิดที่ได้เสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงเสนอโมเดลที่อธิบายความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน โดยตัวแปรต้นได้แก่ 1.ความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) 2. การมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control) และ 3.การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection Optimization Compensation : SOC) ซึ่งตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน (Work Engagement in Middle Adulthood) โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงาน (Focus on Opportunities at Work) เป็นตัวแปรกำกับเชิงบวก โดยที่โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้นตามระดับคะแนนของตัวแปรกำกับที่เพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (ประกอบด้วย การเลือกเป้าหมาย การปรับเปลี่ยนเป้าหมายใหม่ เมื่อเผชิญกับการสูญเสีย การจัดการอย่างดีที่สุดตามศักยภาพ และการแสวงหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย) และความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน (ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น การอุทิศตนให้กับงาน การรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต) โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

กรอบแนวคิด



สมมติฐานการวิจัย

ความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน และการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ร่วมกันอธิบายและมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในงาน โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้นตามระดับคะแนนของตัวแปรกำกับที่เพิ่มขึ้น

คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้ใหญ่วัยกลางคน หมายถึง คนทำงานทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 40-65 ปี

ความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) หมายถึง ความยากและความท้าทายที่ข้องเกี่ยวกับงาน ที่รับผิดชอบ และยังเป็นคุณสมบัติที่สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในการทำงาน ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกแก่บุคคล ให้เกิดความพยายาม ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ ๆ เฉพาะบุคคล

การมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control) หมายถึง การที่บุคคลมีความเป็นอิสระและมีอำนาจในการคิด การตัดสินใจ รวมถึงการลงมือปฏิบัติในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานในงานที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ เช่น รายละเอียดย่อยของงาน เป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของงาน เทคนิคและกลยุทธ์ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection Optimization and Compensation: SOC) หมายถึง กลยุทธ์การควบคุมการกระทำที่บุคคลอาจใช้เพื่อจัดการกับสถานการณ์ที่บุคคลต้องเลือกเพื่อให้เหมาะสมกับสมรรถภาพร่างกายตามอายุที่เพิ่มขึ้น โดยอาศัยหลักการ 3 ข้อ ได้แก่ 1. การเลือก (Selection) 2. การจัดการอย่างดีที่สุดตามศักยภาพ (Optimization) และ 3. การแสวงหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Compensation) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ความต้องการและทรัพยากรที่ปัจจัยภายในและภายนอกของบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยหลักการดังกล่าวนำไปสู่แนวทางปฏิบัติ 4 ข้อ ได้แก่ 1. การเลือกเป้าหมาย (Elective Selection) 2. การปรับเปลี่ยนเป้าหมายใหม่เมื่อเผชิญกับการสูญเสีย (Loss-Based Selection) 3. การจัดการอย่างดีที่สุดตามศักยภาพ (Optimization) และ 4. การแสวงหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Compensation)

การรับรู้โอกาสในการทำงาน (Focus on Opportunities at Work) หมายถึง การรับรู้ด้านเวลา ในอนาคตของการทำงาน ที่เกี่ยวกับเป้าหมายใหม่ ทางเลือกและความเป็นไปได้ที่บุคคลคาดหวังที่จะมีในอนาคตในเรื่องงานที่ตนเองทำในปัจจุบัน

ความผูกพันในงาน (Work Engagement) หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เป็นบวกและถูกเติมเต็มด้วยงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความกระตือรือร้น (Vigor) 2. การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) และ 3. การรู้สีกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption)

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) แบบตัดขวาง (Cross-sectional study) เน้นศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) เกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ของความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นและความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ ที่มีอายุระหว่าง 40 – 65 ปี ทั้งเพศชายหญิงและอื่น ๆ โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น และที่ร่วมกันอธิบายความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

บทที่ 2

วิธีการดำเนินวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) แบบตัดขวาง (Cross-sectional study) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น และความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงาน (Focus on Opportunities at Work) เป็นตัวแปรกำกับซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยสำหรับค่า Effect size ผู้วิจัยได้นำเกณฑ์ของ Cohen ในปี 1992 ที่กล่าวถึงเกณฑ์ตัดสินใจค่า f^2 ดังนี้ ค่า $f^2 = 0.15$ แสดงว่า Effect size มีค่าปานกลาง แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ปานกลาง สูงพอที่จะพอที่จะตรวจพบอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ (มนตรี พิริยะกุล, 2562) โดยผู้วิจัยกำหนด ค่า Effect size $f^2 = 0.15$ ค่า $\alpha = 0.05$ และค่า Power = 0.90 (ธวัชชัย วรพงศธร & สุรียพันธ์ วรพงศธร, 2561) ทำให้จำนวนขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 108 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 200 คน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้เป็นคนทำงานที่มีอายุระหว่าง 40-65 ปี ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 40 - 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.50 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.50 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 46.50 โดยส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.50 ที่กำลังทำงานเป็นพนักงานประจำในองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาครัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันระหว่าง 1 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากองค์กรที่ทำงานปัจจุบัน 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.50 ประเภทขององค์กรที่ทำงานส่วนใหญ่ คือ ภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ 70.00 และทำงานในตำแหน่ง พนักงานระดับปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 60.00 รายละเอียดข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (N = 200)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	73	36.50
หญิง	125	62.50
LGBTQ+	2	1.00
2. อายุ		
40 – 44 ปี	91	45.50
45 – 49 ปี	50	25.00
50 – 54 ปี	33	16.50
55 – 60 ปี	22	11.00
60 ปีขึ้นไป	4	2.00
3. สถานภาพ		
โสด	93	46.50
สมรส	90	45.00
หย่าร้าง , หม้าย	17	8.50
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า	5	2.50
มัธยมศึกษาปีที่ 6, ปวช. หรือเทียบเท่า	15	7.50
อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า	7	3.50
ปริญญาตรี	93	46.50
ปริญญาโท	78	39.00
ปริญญาเอก	2	1.00
5. อายุงานในองค์กรปัจจุบันของท่าน		
1 – 10 ปี	77	38.50
11 – 20 ปี	68	34.00
21 – 30 ปี	45	22.50
30 ปีขึ้นไป	10	5.00
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากองค์กรที่ทำงานปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	18	9.00

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15,001 - 25,000 บาท	49	24.50
25,001 - 35,000 บาท	40	20.00
35,001 - 45,000 บาท	27	13.50
45,001 - 55,001 บาท	17	8.50
55,001 - 65,000 บาท	12	6.00
65,001 - 75,000 บาท	6	3.00
75,001 - 85,000 บาท	4	2.00
85,001 - 95,000 บาท	4	2.00
95,001 - 105,000 บาท	6	3.00
มากกว่า 105,000 บาทขึ้นไป	17	8.50
7. ประเภทขององค์กร		
ภาครัฐ	140	70.00
รัฐวิสาหกิจ	9	4.50
บริษัทเอกชน	51	25.50
8. ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติ	120	60.00
ผู้บริหารระดับต้น - กลาง (หัวหน้างาน, ผู้จัดการ)	71	35.50
ผู้บริหารระดับสูง	9	4.50

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามตอบด้วยตนเอง (Self-report) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กรปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากองค์กรที่ทำงานปัจจุบัน ประเภทองค์กร และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 มาตรวัดของตัวแปรตามกรอบวิจัย ประกอบด้วย 5 มาตรวัด ดังนี้

1. มาตรวัดความซับซ้อนของงาน (Job Complexity Measurement)

ผู้วิจัยนำมาตรวัดจากงานวิจัยของ Zacher และ Frese (2011) มาทำการแปลภาษาและปรับให้มีความเหมาะสมต่อการอ่านของผู้ตอบแบบสอบถามกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ

ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์ประจำคณะจิตวิทยาจำนวน 2 ท่าน โดยมาตรวัดความซับซ้อนของงาน ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ ซึ่งแต่เดิมอยู่ในรูปภาษาเยอรมันและเป็นมาตรที่นิยมใช้ โดย Zacher และ Frese (2011) ได้อ้างอิงการประยุกต์การใช้มาตรดังกล่าวมาจากงานของ Semmer (1982) และ Zapf (1993) ทั้งนี้การวัดระดับความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) จะเป็นไปตามนิยามของ Morgeson และ Humphrey (2006) โดยการวัดความซับซ้อนของงาน เป็นการประเมินความยากและความซับซ้อนของงาน รวมถึงระดับการใช้ความคิดทางปัญญาในการทำงาน เช่น การใช้ทักษะและความรู้ในการทำงาน และการเรียนรู้สิ่งใหม่ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งแต่ละข้อคำถามจะมีระดับคะแนนให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกตอบ 5 ระดับคะแนน เริ่มต้นจาก 1 คะแนน แทนระดับ น้อยมาก ไปจนถึง 5 คะแนน แทน ระดับมากที่สุด เช่น

1. งานที่คุณได้รับเป็นงานที่ทำทลายความสามารถและมีความยาก
2. งานที่ทำเป็นงานที่ซับซ้อน ทำให้ตัดสินใจได้ยาก

โดยค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .812

2. มาตรวัดการมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job Control Measurement)

ผู้วิจัยนำมาตรวัดจากงานวิจัยของ Leach และคณะ (2012) มาทำการแปลและปรับให้มีความเหมาะสมต่อการอ่านของผู้ตอบแบบสอบถามกับ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์ประจำคณะจิตวิทยาจำนวน 2 ท่าน โดยมาตรวัดการมีอำนาจตัดสินใจในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ ซึ่งมาตรดังกล่าวอ้างอิงจากงานวิจัยของ Jackson และคณะ (1993) รวมถึงคำนิยามว่าการวัดการมีอำนาจตัดสินใจในงาน เป็นการประเมินโอกาสที่บุคคลสามารถกำหนดพฤติกรรมการทำงานของตน เช่น เวลาการทำงาน วิธีปฏิบัติงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการทำงาน เป็นต้น รวมถึงระดับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งแต่ละข้อคำถามจะมีระดับคะแนนให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกตอบ 5 ระดับคะแนน โดยผู้เชี่ยวชาญได้เสนอให้ปรับความหมายของระดับคะแนน เริ่มต้นจาก 1 คะแนน แทนความหมาย น้อยมาก ไปจนถึง 5 คะแนน แทนความหมาย มากที่สุด เช่น

1. คุณเป็นคนตัดสินใจเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ทำ
2. คุณเป็นคนตัดสินใจว่าจะเริ่มต้งานขึ้นถัดไปเมื่อใด

โดยค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .866

3. มาตรการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection Optimization and Compensation: SOC Measurement)

ผู้วิจัยนำมาตรวัดจากงานวิจัยของ Zacher และ Frese (2011) มาทำการแปลภาษาและปรับให้มีความเหมาะสมต่อการอ่านกับ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์ประจำคณะจิตวิทยาจำนวน 2 ท่าน โดยมาตรการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นที่นำมาใช้ในงานวิจัยได้ประยุกต์จากมาตรวัดภาษาเยอรมัน ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก 12 ข้อ ที่สะท้อนแนวทางการปฏิบัติตามหลักการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection Optimization and Compensation: SOC) โดยมาตรวัดดังกล่าวได้พัฒนามาจากงานของ Baltes, และคณะ(1999) รวมถึง Freund และ Baltes (2002) โดย Zacher และ Frese (2011) ซึ่งแต่ละข้อคำถามจะมีระดับคะแนนให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกตอบ 5 ระดับคะแนน อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอให้ผู้วิจัยปรับความหมายของระดับคะแนน เริ่มต้นจาก 1 คะแนน แทนความหมาย ไม่ตรงเลย ไปจนถึง 5 คะแนน แทนความหมาย ตรงมากที่สุด ได้แก่

1. การเลือกเป้าหมาย (Elective Selection) เช่น
 - 1.1 ในการทำงาน ฉันจะทุ่มเทพลังงานทั้งหมดไปยังงานไม่ก็อย่าง
2. การปรับเปลี่ยนเป้าหมายใหม่เมื่อเผชิญกับการสูญเสีย (Loss-Based Selection) เช่น
 - 2.1 เมื่อใดก็ตามที่หลายสิ่งในการทำงาน ดำเนินไปได้ไม่ดีเท่าอดีตที่ผ่านมา ฉันจะเลือกทำงานเฉพาะหนึ่งหรือสองเป้าหมายที่สำคัญ
3. การจัดการอย่างดีที่สุดตามศักยภาพ (Optimization) เช่น
 - 3.1 ในการทำงาน ฉันจะมุ่งมั่นทำงานต่อไปเรื่อย ๆ ตามที่ฉันวางแผนไว้จนกระทั่งสำเร็จ
4. การแสวงหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Compensation) เช่น
 - 4.1 เมื่อบางอย่างในงานดำเนินไปได้ไม่ดีเช่นเดิม ฉันจะพยายามลองหาวิธีการอื่น ๆ จนกว่าจะได้ผลลัพธ์เช่นเดิม

จากมาตรดังกล่าว ใช้วิธีคำนวณคะแนนการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ด้วยคะแนนรวมจากองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นทั้ง 4 องค์ประกอบข้างต้น (an overall score) โดยค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .809

4. มาตรการวัดการรับรู้โอกาสในการทำงาน (Focus on Opportunities at Work Measurement)

ผู้วิจัยนำมาตรการวัดจากงานวิจัยของ Zacher และ Frese (2011) มาทำการแปลและปรับให้มีความเหมาะสมต่อการอ่านของผู้ตอบแบบสอบถามกับ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์ประจำคณะจิตวิทยาจำนวน 2 ท่าน โดยมาตรการวัดการรับรู้โอกาสในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อคำถามจะมีระดับคะแนนให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกตอบ 5 ระดับคะแนน โดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอให้ปรับความหมายของระดับคะแนน เริ่มต้นจาก 1 คะแนน แทนความหมาย ไม่ตรงเลย ไปจนถึง 5 คะแนน แทนความหมาย ตรงมากที่สุดเช่น

1. มีโอกาสมากมายรอฉันอยู่ในอนาคตการทำงาน
 2. ฉันคาดว่าฉันจะได้กำหนดเป้าหมายใหม่ ๆ ในอนาคตการทำงานของฉัน
- โดยค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .923

5. มาตรการวัดความผูกพันในงาน (Work Engagement)

ผู้วิจัยนำมาตรการวัดจากงานวิจัยของ สิริพร ทรัพย์ะประภา (2555) ในการวัดระดับความผูกพันในงานที่ได้พัฒนาจากมาตรการวัด The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ของ Schaufeli และคณะ (2002) และแนวคิดจาก Schaufeli และ Bakker (2004) ที่ครอบคลุมแนวคิดความผูกพันในงาน ที่มีองค์ประกอบ 3 ข้อ ดังนี้ 1. ความกระตือรือร้น (Vigor) 2. การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) และ 3. การรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption) (Schaufeli & Bakker, 2004) ซึ่งมาตรการวัดประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก 15 ข้อ (สิริพร ทรัพย์ะประภา, 2555) ซึ่งการให้คะแนนของผู้เข้าร่วมวิจัยในแต่ละข้อคำถาม โดยตรวจสอบค่าความตรงของข้อคำถามกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์ประจำคณะจิตวิทยาจำนวน 2 ท่าน โดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอให้ผู้วิจัยปรับระดับและความหมายในการให้คะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม จาก 7 ระดับคะแนน มาเป็น 5 ระดับคะแนน เริ่มต้นจาก 1 คะแนน แทนความหมาย ไม่ตรงเลยไปจนถึง 5 คะแนน แทนความหมาย ตรงมากที่สุด ตัวอย่างข้อคำถามเช่น

1. ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกเปี่ยมไปด้วยพลัง
2. ฉันสามารถถอดทนทำงานนั้นให้สำเร็จได้ แม้จะต้องใช้เวลาที่ต่อเนื่องและยาวนาน

จากมาตรดังกล่าว ใช้วิธีคำนวณคะแนนความผูกพันในงานด้วยคะแนนรวมจากองค์ประกอบของความผูกพันในงานทั้ง 3 องค์ประกอบข้างต้น (an overall score) โดยค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .950

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1. ผู้วิจัยทำการแปล เรียบเรียง และปรับสำนวนมาตรวัดต่าง ๆ ที่เป็นฉบับภาษาอังกฤษซึ่งในงานวิจัยนี้มีจำนวน 4 มาตรวัด จากทั้งหมด 5 มาตรวัดให้เป็นภาษาไทยได้แก่ 1. มาตรวัดความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) 2. มาตรวัดการมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Job control) 3. มาตรวัดการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection Optimization and Compensation: SOC) และ 4. มาตรวัดมุมมองด้านโอกาสในการทำงาน (Focus on Opportunities at Work)

2. การทดสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบมาตรวัดที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัด รวมถึงตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในรอบวิจัย โดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการแปล การใช้สำนวนภาษา การคงความหมายเดิมจากมาตรต้นฉบับ ความสอดคล้องของข้อความถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและทฤษฎีของสิ่งที่ต้องการวัด โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item-Objective Congruence) (อุไรวรรณ ชัยชนะวิโรจน์ & ชญาภา วันทุม, 2560) โดยให้คะแนน +1 หากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นควรว่าข้อความวัดได้ตามวัตถุประสงค์หรือนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ให้คะแนน 0 หากผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามวัตถุประสงค์หรือนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และให้คะแนน -1 หากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นควรว่าข้อความไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์หรือนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย หลังจากนั้นคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อความนำมาหาความตรงของเนื้อหาตามสูตรดังนี้ (พิชชากร จวงวานิชย์, 2560)

สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การ (อุไรวรรณ ชัยชนะวิโรจน์ & ชญาภา วันทุม, 2560)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดย IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.97 โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อความที่มีค่าความตรงตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และนำข้อความไปปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

3. การทดสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปทดสอบกับกลุ่มนำร่อง (Pilot Test) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง โดยตั้งเป้าจำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน และทำการแจกแบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสารและรูปแบบออนไลน์ทาง Google Form ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น ไลน์ (Line) และเฟสบุ๊ก (Facebook) ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนำร่องที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลได้มีจำนวน 37 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อหาความเที่ยงโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) (พิชชากร จวงวานิชย์, 2560) จากการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ทดสอบกับกลุ่มนำร่องผู้วิจัยได้แสดงไว้ในภาคผนวก ข

ขั้นตอนการเก็บข้อมูลจริง

เมื่อผู้วิจัยได้เครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารและรูปแบบออนไลน์ทาง Google Form และทำการเก็บข้อมูลโดยกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น ไลน์ (Line) และเฟสบุ๊ก (Facebook) โดยอาศัยการบอกต่อ นอกจากนี้ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยตรงให้กับบุคคลที่รู้จักที่ตรงตามกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย

ผู้วิจัยได้แจ้งถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทราบ เช่น จำนวนข้อคำถามและระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามโดยประมาณ ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถยุติการตอบแบบสอบถามได้ทุกเมื่อหากไม่สะดวกในการให้ข้อมูลและข้อมูลที่ได้อาจถูกเก็บเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น และความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งผู้วิจัยเลือกวิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ใหญ่วัยกลางคนที่ทำงานประจำในองค์กร จำนวน 200 คน ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์สถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่เสนอว่า ความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน และการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ร่วมกันอธิบายและมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในงาน โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงาน เป็นตัวแปรกำกับ โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้นตามระดับคะแนนของตัวแปรกำกับที่เพิ่มขึ้น

3.1 ผลการวิเคราะห์สถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การอธิบายข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาประกอบเป็นข้อมูลทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น การรับรู้โอกาสในการทำงานและความผูกพันในงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คะแนนต่ำสุด (MIN) คะแนนสูงสุด (MAX) ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU)

จากการคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยอยู่ระหว่าง 3.67 – 4.01 จากค่าคะแนนระหว่าง 1-5 โดยมีค่าเฉลี่ยของความซับซ้อนของงานสูงที่สุด ($M = 4.01, SD = .711$) และค่าเฉลี่ยของการรับรู้โอกาสในการทำงานน้อยที่สุด ($M = 3.67, SD = .909$) นอกจากนี้การแจกแจงข้อมูลของตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย มีการมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) ประเมินจากข้อมูลมีค่าความเบ้ (SK) ของข้อมูลอยู่ระหว่าง -.802 และ -.244 ซึ่งมีค่าไม่เกิน ± 2 และค่าความโด่ง (KU) ของข้อมูลมีค่าอยู่ระหว่าง -.321 และ .777 ซึ่งมีค่าไม่เกิน ± 2 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (สรวุฑ แซ่ตั้ง, 2560) ดังแสดงข้อมูลรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และการแจกแจงของข้อมูลของตัวแปรตามกรอบวิจัย

ตัวแปร	M	SD	MIN	MAX	SK	KU
ความซับซ้อนของงาน	3.88	.691	2.00	5.00	-.302	-.321
การมีอำนาจตัดสินใจในงาน	4.01	.711	2.00	5.00	-.462	-.145
การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัว กับอายุที่เพิ่มขึ้น	3.91	.514	2.00	5.00	-.244	.519
การรับรู้โอกาสในการทำงาน	3.67	.909	1.00	5.00	-.802	.777
ความผูกพันในงาน	3.93	.686	1.20	5.00	-.512	.573

เมื่อวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาว่าตัวแปรทุกตัวที่จะนำเข้ามาใช้ในการสร้างสมการทำนายตัวแปรตามมีความอิสระจากกันหรือมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ยอมรับได้และไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งหมายถึง ภาวะที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับสูงมาก จนคาดว่าจะเป็นตัวแปรตัวเดียวกันหรือตัวแปรซ้ำซ้อนกัน (พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนด์ส, 2560) โดยการสังเกตค่าองค์ประกอบความแปรปรวน (Tolerance) มีค่าเข้าใกล้ 1 และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าไม่เกิน 10 (อุทัยวรรณ สายพัฒนา & ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2547) รวมถึงการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) มีค่าไม่เกิน .80 (ประยูรศรี บุตรแสนคม, 2555) (รุจณี เลื่อนไธสง, 2555) ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปร พบว่าตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ .01 โดยตัวแปรคู่ที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ การรับรู้โอกาสในการทำงานกับความผูกพันในงาน ($r = .666$) รองลงมาคือการมีอำนาจตัดสินใจในงานกับความผูกพันในงาน ($r = .495$) ดังแสดงข้อมูลรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกรอบวิจัย

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1 ความซับซ้อนของงาน	1.00				
2 การมีอำนาจตัดสินใจในงาน	.378**	1.00			
3 การจัดการทรัพยากร เพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น	.385**	.427**	1.00		
4. การรับรู้โอกาสในการทำงาน	.257**	.408**	.308**	1.00	
5. ความผูกพันในงาน	.376**	.495**	.393**	.666**	1.00

** ค่าความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ .01

3.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 200 คน เพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ ความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงานและการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ร่วมกันอธิบายและมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในงาน โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้นตามระดับคะแนนของตัวแปรกำกับที่เพิ่มขึ้น

ลำดับแรกในวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุผู้วิจัยจะดำเนินการปรับค่าของตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด ได้แก่ ตัวแปรต้น ตัวแปรกำกับ และตัวแปรตามให้อยู่ในรูปตัวแปรที่ปรับลดด้วยค่าเฉลี่ย (Mean Centering) เพื่อป้องกันปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (มนตรี พิริยะกุล, 2562) ลำดับต่อมา นำค่าของตัวแปรอิสระที่ปรับลดด้วยค่าเฉลี่ยคูณกับค่าของตัวแปรกำกับที่ปรับลดด้วยค่าเฉลี่ยเพิ่มเข้ามาในโมเดลการวิเคราะห์ทั้งหมด 3 คู่ แล้วจึงนำข้อมูลของตัวแปรที่ปรับลดด้วยค่าเฉลี่ย (Mean Centering) ทั้งหมดเข้าสู่วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการวิเคราะห์แบบการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) ซึ่งเป็นการคัดเลือกตัวพยากรณ์เข้าสมการด้วยการวิเคราะห์เพียงขั้นตอนเดียว โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษานำเข้าไปในสมการพยากรณ์พร้อมกันทุกตัว เพื่อให้ทราบถึงความสามารถและระดับการพยากรณ์ของตัวแปรเกณฑ์ทุกตัวที่มีต่อตัวแปรตาม (ประยูรศรี บุตรแสนคม, 2555) โดยผู้วิจัยให้ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว และตัวแปรผลคูณระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรกำกับ 3 คู่ วิเคราะห์พร้อมกันในขั้นตอนเดียว ท้ายสุดผู้วิจัยจะทำการพิจารณาค่าทางสถิติที่ได้จากวิธีการ

วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรกำกับตามกรอบวิจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันในงาน (พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส, 2560)

ตั้งผลการวิเคราะห์ทางสถิติจากตารางที่ 4 จากการทดสอบข้อมูลจากตัวแปรอิสระทุกตัวในกรอบวิจัยไม่พบปัญหา Multicollinearity เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวทุกตัวมีค่าองค์ประกอบความแปรปรวน (Tolerance) มีค่าเข้าใกล้ 1 และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าไม่เกิน 10 ดังนั้นข้อมูลจากตัวแปรดังกล่าวทุกตัวสามารถนำเข้าสู่วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเพื่ออธิบายความผูกพันในงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ความซับซ้อนของงาน ($B = .187, p < .01$) การมีอำนาจตัดสินใจในงาน ($B = .348, p < .01$) และการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ($B = .240, p < .05$) มีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันอธิบายความผูกพันในงาน ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในงานได้ร้อยละ 31.7 เมื่อพิจารณาผลวิเคราะห์ตัวแปรกำกับ พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน การรับรู้โอกาสในการทำงาน ไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับทางบวกของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความซับซ้อนของงาน ($B = .014, n.s.$) การมีอำนาจตัดสินใจในงาน ($B = -.025, n.s.$) และการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ($B = .104, n.s.$) ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปรอิสระและตัวแปรกำกับมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงาน

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
ค่าคงที่	-.011	.044		-.243		
ความซับซ้อนของงาน	.187	.067	.188	2.796**	.781	1.281
การมีอำนาจตัดสินใจในงาน	.348	.066	.361	5.279**	.757	1.322
การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น	.240	.093	.180	2.583*	.731	1.369
ความซับซ้อนของงาน x การรับรู้โอกาสในการทำงาน	.014	.057	.017	.250	.760	1.316
การมีอำนาจตัดสินใจในงาน x การรับรู้โอกาสในการ	-.025	.074	-.024	-.332	.707	1.414
การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น x การรับรู้โอกาสในการ	.104	.083	.088	1.259	.727	1.375

$R^2 = .317$, $SEE = .576$, $F = 14.932$, Sig. of $F = .000$, * $P < .05$, ** $P < .01$

บทที่ 4

อภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงานและการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น มีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันอธิบายความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่การรับรู้โอกาสในการทำงานไม่ได้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน และการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น) และตัวแปรตาม (ความผูกพันในงาน) ซึ่งผู้วิจัยจะแบ่งการอภิปรายผลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- 4.1 อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน
- 4.2 ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป
- 4.3 ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้

4.1 อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงานและการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ร่วมกันอธิบายและมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในงาน โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงาน เป็นตัวแปรกำกับ โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามจะเพิ่มขึ้นตามระดับคะแนนของตัวแปรกำกับที่เพิ่มขึ้น

จากผลการวิเคราะห์พบว่ามีส่วนที่สอดคล้องและส่วนที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ส่วนที่สอดคล้องกับสมมติฐานวิจัย คือ ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นทุกตัวต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ความซับซ้อนของงาน ($B = .187, p < .01$) การมีอำนาจตัดสินใจในงาน ($B = .348, p < .01$) และการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ($B = .240, p < .05$) มีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันอธิบายความผูกพันในงาน ร้อยละ 31.7 ส่วนที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัย คือ การรับรู้โอกาสในการทำงานไม่ได้มีบทบาทในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความซับซ้อนของงาน ($B = .014, n.s.$) การมีอำนาจตัดสินใจในงาน ($B = -.025, n.s.$) และการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ($B = .104, n.s.$) ที่สัมพันธ์กับระดับความสัมพันธ์ที่มีต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในงาน

ความซับซ้อนของงาน มีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงานในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานในองค์กรของภาครัฐ และเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติ หากตีความหมายของความซับซ้อนของงานในแง่มุมที่นอกเหนือจาก

ตัวเนื้องาน คือ ความยากและความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ รวมถึงงานที่ต้องใช้ทักษะระดับสูงในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างอาจตีความไปถึงการทำงานประจำที่มีหลายลำดับชั้นตอน เนื่องจากโครงสร้างองค์กรที่ใหญ่และซับซ้อน รวมถึงการดำเนินงานต่าง ๆ มีความเป็นทางการ และมีลักษณะรวมอำนาจ (จุลศักดิ์ ชาญณรงค์, 2548) จึงทำให้บุคคลมองเห็นว่างานที่ตนรับผิดชอบที่มีซับซ้อนในขั้นตอนการดำเนินงานและต้องเสนอผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งสูงกว่าระดับปฏิบัติในการพิจารณาหรือตัดสินใจเป็นลำดับชั้น ในบริบทไทยนี้ เป็นไปได้เช่นกันว่า ผู้ที่รู้ขั้นตอนการดำเนินงานที่ซับซ้อนในองค์กร ก็มีแนวโน้มที่จะผูกพันในองค์กร ทั้งนี้หากองค์กรสามารถส่งเสริมความซับซ้อนของงานในแง่ของตัวเนื้องานของบุคลากรให้มีความยากและใช้ทักษะระดับสูงในการทำงาน (Zacher & Frese, 2011) จะเป็นสิ่งที่สร้างสร้างแรงจูงใจและความท้าทายในการทำงาน (Chae & Choi, 2018) ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อการทำงานที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายาม เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเฉพาะบุคคล (Audenaert et al., 2017) รวมถึงบริการจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การลงทุนทรัพยากรด้านเวลาและความพยายามในการทำงาน เพื่อให้งานที่บุคคลรับผิดชอบประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ความสำเร็จที่ได้มาจากความซับซ้อนของงานจะก่อให้เกิดรางวัลตอบแทนภายในจากการทำงาน (Intrinsic Reward) คือ ผลตอบแทนที่เกิดขึ้นภายในตัวเอง โดยเป็นผลตอบแทนทางด้านจิตใจที่มาจากความพยายามและความสามารถของตน ซึ่งก่อให้เกิดอารมณ์เชิงบวกและเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Manzoor et al., 2021) ย่อมมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างสถานะทางบวกให้เกิดความผูกพันในงานของบุคคลนั้น ๆ (Pierce et al., 2009) โดยในทางตรงกันข้ามหากบุคคลทำงานง่าย ๆ ไม่ใช้ทักษะความสามารถที่สูงมากนักในการทำงาน อาจเป็นเหตุให้บุคคลเกิดความเกิดความเบื่อหน่ายและใส่ใจในการทำงานน้อยลง (Bai et al., 2021)

การมีอำนาจตัดสินใจในงาน มีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงานมากที่สุดในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานในองค์กรของภาครัฐ และเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติ โดยการมีอำนาจตัดสินใจในงานเป็นสิ่งที่มิผลหรือเป็นสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ต้องการ เนื่องจากรูปแบบการบริหารงานของภาครัฐมีโครงสร้างองค์กรที่มีความซับซ้อนและมีหลายระดับ รวมถึงบุคลากรในองค์กรจำนวนมากและกฎเกณฑ์ขั้นตอนในการทำงานที่มีมาก (จุลศักดิ์ ชาญณรงค์, 2548) ทำให้อำนาจในการตัดสินใจในงานทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเนื้องาน และส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ต้องผ่านผู้บังคับบัญชาหลายท่านตามโครงสร้างขององค์กร จึงทำให้การมองเห็นการมีอำนาจตัดสินใจในงานสัมพันธ์กับความผูกพันในงานได้มากที่สุดในกลุ่มตัวอย่างที่ส่วนใหญ่เป็นพนักงานในองค์กรของภาครัฐ ทั้งนี้หากองค์กรสามารถส่งเสริมการมีอำนาจตัดสินใจในงานให้แก่บุคลากรให้มองเห็นถึงความมีอิสระและมีอำนาจในหน้าที่ ๆ ตนรับผิดชอบในการคิด การตัดสินใจ รวมถึงการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลงาน (Weigl et al., 2013) โดยที่บุคคลมี

ความสามารถในการควบคุมงานและปรับเปลี่ยนบริบทต่าง ๆ ของงานที่ตนรับผิดชอบให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่น รายละเอียดย่อยของงาน เป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของงาน เทคนิคและกลยุทธ์ในการทำงาน (Zacher & Frese, 2009) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมด้านสุขภาวะจิตเชิงบวกเชิงบวกของบุคคลต่องานที่ทำ เนื่องจากการมีอำนาจตัดสินใจในงานสามารถช่วยลดภาวะความเครียด ความวิตกกังวลและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Weigl et al., 2013) นอกจากนี้การมีอำนาจตัดสินใจในงานสามารถสร้างแรงจูงใจภายในของบุคคล (Intrinsic motivation) ที่มาจากตนเอง (Ryan & Deci, 2000) โดยเมื่อบุคคลสามารถรับรู้ถึงความสำคัญของงานที่บุคคลรับผิดชอบ ก็จะก่อให้เกิดการพัฒนาแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ของบุคคล โดยจะอุทิศความพยายามและทรัพยากรด้านเวลาในการทำงานของตนมากขึ้น (Bakker & Demerouti, 2007) และในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจในงานระดับต่ำ บุคคลจะมีความผูกพันในงานที่ระดับต่ำกว่า เพราะงานเหล่านี้ไม่เปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ ทำให้บุคคลไม่สามารถปรับเปลี่ยนบริบทต่าง ๆ ให้เข้ากับงานที่บุคคลรับผิดชอบ อาจทำให้บุคคลขาดซึ่งแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่ลดลง (Schmitt et al., 2013)

การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นนั้นยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงานในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาแต่อยู่ในระดับที่น้อยกว่าเมื่อเทียบกับการมีอำนาจตัดสินใจในงานและความซับซ้อนของงานที่มีต่อระดับความสัมพันธ์ที่มีต่อความผูกพันในงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 - 44 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่อายุไม่สูงนัก ทำให้การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นยังมีความสำคัญบ้างแต่อาจจะยังไม่ใช่งานหลัก โดยการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นจะเป็นกลยุทธ์การควบคุมการกระทำที่บุคคลใช้เพื่อจัดการกับสถานการณ์ที่บุคคลต้องเลือกให้เหมาะสมกับสมรรถภาพร่างกายตามอายุที่เพิ่มขึ้น หากในบริบทด้านการทำงานจะเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยบริหารจัดการทรัพยากรทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับบริบทการทำงานของบุคคลในขณะนั้น (Baltes et al., 1999) โดยบุคคลจะนำกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุมาปรับใช้มากขึ้นเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น (Žmauc et al., 2019) ทั้งนี้หากองค์กรสามารถส่งเสริมการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นให้บุคคลมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรจัดการเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ตนต้องเผชิญในการทำงานให้เหมาะสมกับสมรรถภาพร่างกายตามอายุที่เพิ่มขึ้น (Freund, 2008) และบริบทต่าง ๆ ในการทำงานของบุคคลเกิดความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยที่บุคคลสามารถนำหลักการเพิ่มผลกำไรสูงสุดและลดการสูญเสียให้น้อยที่สุด (Maximizing Gains and Minimizing Losses) มาใช้ในการจัดการทรัพยากรทั้งภายในที่เปลี่ยนแปลงไปตามอายุ ได้แก่ การเสื่อมถอยของสภาพร่างกาย และการประมวลผลทางความคิดที่ช้าลงรวมถึง ปัจจัยภายนอกของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Riediger et al.,

2006) ซึ่งแนวทางการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นจะส่งเสริมให้บุคคลเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ (Baltes & Baltes, 1990) เนื่องจากบุคคลนั้น ๆ ได้ทำงานภายใต้บริบทและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานของตน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Zacher & Frese, 2011) ก่อให้เกิดการมีสุขภาวะกายและสุขภาวะจิตเชิงบวก (สมยศ พนธรา et al., 2560) และการสร้างความผูกพันในงานของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ (Weigl et al., 2014)

การรับรู้โอกาสในการทำงาน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ไม่ได้มีบทบาทในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน และการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ซึ่งแปลว่า ระดับของการรับรู้โอกาสในการทำงานไม่ได้เปลี่ยนระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 - 44 ปี ซึ่งมีอายุไม่มาก และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานในองค์กรของภาครัฐ โดยกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเห็นว่าในอนาคตการทำงานที่เกี่ยวข้องเป้าหมายใหม่ ทางเลือก และความเป็นไปได้ที่บุคคลคาดการณ์ในอนาคตการทำงานที่ตนเองทำในปัจจุบันนั้นค่อนข้างมีเกณฑ์ที่ชัดเจน ตามความอาวุโสหรือระยะเวลาการทำงาน จึงอาจทำให้มุมมองด้านการรับรู้โอกาสในการทำงานในกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวไม่มากพอที่จะสามารถเป็นตัวแปรที่ปรับเปลี่ยนระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อความผูกพันในงาน โดยผู้วิจัยยังเชื่อว่าการรับรู้โอกาสในการทำงานสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธระหว่างตัวแปรต้นและความผูกพันในงาน ซึ่งผลดังกล่าวคาดว่าจะสามารถเกิดขึ้นในกลุ่มตัวอย่างที่ต่างออกไป เช่น กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมาก รวมถึงกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรเอกชน เนื่องจากการรับรู้โอกาสในการทำงานจะเป็นตัวแปรที่ส่งเสริมระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นเชิงบวกที่มีต่อความผูกพันในงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากขึ้น มักจะมองว่าเหลือโอกาสในการทำงานในอนาคตน้อยลง หากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวได้รับการเสริมด้วยตัวแปรการรับรู้โอกาสในการทำงาน ที่เป็นตัวแปรกำกับเชิงบวก อาจทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากมองเห็นถึงโอกาสดี ๆ ในการทำงานเข้ามาในอนาคตถึงแม้ว่าบุคคลจะมีอายุงานที่เหลือในการทำงานไม่มากก็ตาม จะยิ่งส่งเสริมให้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่เป็นตัวแปรเชิงบวกกับความผูกพันในงานมีระดับความสัมพันธ์ที่สูงขึ้น นอกจากนี้หากทำการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน โดยคาดว่ากรรับรู้โอกาสในการทำงานจะเป็นตัวแปรที่ส่งเสริมระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นเชิงบวกที่มีต่อความผูกพันในงานได้เช่นกัน เนื่องจากโครงสร้างองค์กรบริษัทเอกชนที่ไม่ใหญ่มากเมื่อเทียบกับองค์กรของภาครัฐโดยส่วนใหญ่ ส่งผลให้ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการต่าง ๆ ในด้านแรงจูงใจที่มากในรูปของเป้าหมายและโอกาสต่าง ๆ ในอนาคตที่มาพร้อมผลตอบแทนการทำงานของบุคคลหรือผลกำไรที่องค์กรได้รับในปัจจุบัน ทั้งนี้หากองค์กรสามารถส่งเสริมการรับรู้โอกาสในการทำงานให้บุคลากรได้มองเห็นว่างานที่ตนรับผิดชอบในปัจจุบัน

จะมีโอกาสดี ๆ เข้ามาในอนาคต โดยสามารถเติบโตหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ บุคคลจะให้ความสำคัญกับโอกาสที่มีในอนาคตการทำงาน โดยมักจะความพยายามทุ่มเทและความกระตือรือร้นในการพัฒนาการทำงาน เพื่อบรรลุสิ่งที่ตั้งเป้าหมายว่าเป็นไปได้สำหรับตนเองในอนาคต (Zacher et al., 2010) ซึ่งสะท้อนถึงความผูกพันในงานของบุคคลที่มีต่องานที่ตนรับผิดชอบในปัจจุบัน

นอกจากนี้ตัวแปรที่นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ คือ อายุงานของบุคคลที่ทำงานในองค์กร อาจมีผลต่อระดับความผูกพันในงาน เนื่องจากอายุงานในองค์กรปัจจุบันของบุคคลสะท้อนถึงการลงทุนในรูปของแรงกาย แรงใจ ทรัพยากรด้านสติปัญญาและด้านเวลา ตลอดจนยอมเสียทางเลือกหรือโอกาสอื่น ๆ ที่เข้ามา เพื่อมอบให้กับงานที่ตนรับผิดชอบและยังผลไปถึงองค์กรที่ทำงานประจำให้ได้รับผลประโยชน์โดยสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสามารถสะท้อนได้ถึงแนวคิด Side-Bet ของ Becker ในปี 1960 ที่กล่าวว่าบุคคลจะมีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้ลงทุนในสิ่งนั้น เช่น การที่บุคคลทำงานอยู่ในองค์กรช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อนให้เกิดการลงทุน โดยเรียกการลงทุนนี้ว่า Side-Bet อาจเป็นการลงทุนทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงการยอมเสียโอกาสบางอย่างเพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จ โดยบุคคลนั้นยอมคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญและสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ รวมถึงมีการเปรียบเทียบว่าหากบุคคลลาออกจากองค์กรก่อนกำหนดจะสูญเสียสิ่งเหล่านี้ ดังนั้นในบางบุคคลจึงตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ยิ่งการที่บุคคลเลือกที่จะอยู่กับองค์กรนานเท่าใดจะยิ่งเป็นการสะสมการลงทุน ส่งผลให้ความผูกพันจะยิ่งมีมากขึ้นตามระยะเวลา (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562)

4.2 ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) ในการอธิบายลักษณะและขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งจะไม่สามารถทราบถึงแนวโน้มและขนาดของความสัมพันธ์ที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้นและยังคงยังคงรักษาระดับความผูกพันในงานและการรับรู้โอกาสในการทำงานที่ยังคงไว้ในระดับสูงได้ ดังนั้นการแก้ไขข้อจำกัดดังกล่าว การวิจัยในครั้งถัดไปควรดำเนินการศึกษาระยะยาว (Longitudinal study) โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเดิมมากกว่าหนึ่งครั้ง เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ได้สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มและการเคลื่อนที่ของกระบวนการที่กลุ่มตัวอย่างนำกลยุทธ์ต่าง ๆ ในทำงานตามสมมติฐานการวิจัยมาใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของอายุที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มตัวอย่างทั้งทางร่างกายและบริบทอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อให้สามารถยังคงรักษาระดับความผูกพันในงานและการรับรู้โอกาสในการทำงานให้อยู่ในระดับที่สูงต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ในการวัดการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นได้มีการวัดค่าในรูปคะแนนรวมทั้งหมด (Overall score) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ด้านของการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ซึ่งหากทำการแยกวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ด้านของตัวแปรดังกล่าวจะต้องใช้การวิเคราะห์ทางสถิติที่ซับซ้อนเกินขอบเขตของงานวิจัยในครั้งนี้ สำหรับการศึกษาครั้งถัดไปผู้วิจัยอาจทำการวัดค่าคะแนนของตัวแปรการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นโดยแยกเป็นการวัดค่าคะแนนขององค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน เพื่อให้ทราบถึงขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้านของการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใหญ่วัยกลางคนที่ทำงานประจำในองค์กร

การวิจัยนี้ไม่ได้นำอายุงานในองค์กรปัจจุบันของบุคคลเข้ามาในการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย จึงทำให้ไม่สามารถทราบได้ว่าตัวแปรดังกล่าวอาจเป็นส่วนหนึ่งที่อยู่เบื้องหลังความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคนที่ทำงานประจำในองค์กร ทั้งนี้การศึกษากครั้งถัดไปผู้วิจัยอาจนำตัวแปรดังกล่าวมาพิจารณาร่วมในกรอบวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวที่อาจสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคนที่ทำงานประจำในองค์กร

รวมถึงการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรมีความหลากหลายทั้งงานในรูปแบบภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาครัฐวิสาหกิจ เข้าด้วยกันอาจมีความสัมพันธ์ให้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกลายเป็นตัวแปรแทรกซ้อนของการมีอำนาจตัดสินใจในงาน โดยในการศึกษากครั้งถัดไป ผู้วิจัยอาจจะพิจารณาเพิ่มเติมถึงความแตกต่างกันของลักษณะงานที่ต่างกันที่อาจมีผลต่อการมีอำนาจตัดสินใจในงานที่แตกต่างกันไปตามประเภทขององค์กรที่กลุ่มตัวอย่างทำงานประจำ

4.3 ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้

จากผลการศึกษาพบว่า ความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น และการรับรู้โอกาสในการทำงานทั้งหมดล้วนเป็นตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน โดยที่ความผูกพันในงานนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรแล้วยังสะท้อนถึงการมีสุขภาวะจิตที่ดีในการ (สมยศ พนธรา et al., 2560)

เนื่องจากความผูกพันในงานเป็นสิ่งที่บุคคลแสดงถึงความกระตือรือร้น อุทิศความอุตสาหะให้แก่งานและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตตน เพราะงานที่ทำเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสร้างความสุขในชีวิตของตน (Bakker et al., 2008) และสามารถลดปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานหรือ

ความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Job Burnout) ของบุคคลวัยช่วงวัยกลางคนได้ (Bakker et al., 2008)

ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้ คือ องค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบริบทต่าง ๆ ในการทำงาน โดยเฉพาะการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ภายในองค์กร และโครงสร้างองค์กรที่ทำให้บุคคลากรเห็นโอกาสความก้าวหน้าและเติบโตในองค์กร และสามารถออกแบบการทำงานของตนเองได้อย่างเป็นอิสระ นอกจากนี้ ลักษณะของงาน (Work Characteristics) ได้แก่ ความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน (Henry et al., 2017) ให้มีความเหมาะสมในบริบทของแต่ละบุคคล และการคำนึงถึงกลยุทธ์การสูงวัยอย่างประสบความสำเร็จ (Successful aging strategies) ของบุคคล ได้แก่ การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Zacher & Frese, 2011) เพื่อสร้างแรงจูงใจ ลดภาวะหมดไฟในการทำงานและดึงศักยภาพการทำงานของบุคคลช่วงวัยกลางคนให้สูงขึ้น โดยปัจจัยที่กล่าวข้างต้นก็เป็นสิ่งที่บุคคลควรให้ความสำคัญเช่นกัน ในการเพิ่มความผูกพันในงานซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพการทำงานและการมีสุขภาวะจิตที่ดีของตนในการ (สมยศ พนธรา et al., 2560)



บรรณานุกรม

- Audenaert, M., Vanderstraeten, A., & Buyens, D. (2017). When innovation requirements empower individual innovation: The role of job complexity. *Personnel Review*.
- Bai, J. Y., Tian, Q., & Liu, X. (2021). Examining job complexity on job crafting within conservation of resources theory: a dual-path mediation model. *Frontiers in psychology*, 4482.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). *Successful aging : Perspectives from the behavioral sciences* [Non-fiction]. Cambridge University Press.
<https://chula.idm.oclc.org/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cato5085a&AN=chu.b1290114&site=eds-live>
- Baltes, P. B., Baltes, M. M., Freund, A. M., & Lang, F. R. (1999). *The measurement of selection, optimization, and compensation (SOC) by self report: Technical report 1999*. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*, 312(5782), 1913-1915.
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American psychologist*, 54(3), 165.
- Chae, H., & Choi, J. N. (2018). Contextualizing the effects of job complexity on creativity and task performance: Extending job design theory with social and contextual contingencies. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 316-339.
- Colarusso, C. A. (1992). *Child and Adult Development: A Psychoanalytic Introduction for Clinicians*. Springer US. <https://books.google.co.th/books?id=ldMAqxhKB4gC>
- Fisher, G. G., Chacon, M., & Chaffee, D. S. (2019). Chapter 2 - Theories of Cognitive Aging and Work. In B. B. Baltes, C. W. Rudolph, & H. Zacher (Eds.), *Work Across the*

- Lifespan* (pp. 17-45). Academic Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00002-5>
- Freund, A. M. (2008). Successful aging as management of resources: The role of selection, optimization, and compensation. *Research in Human Development*, 5(2), 94-106.
- Henry, H., Zacher, H., & Desmette, D. (2017). Future time perspective in the work context: A systematic review of quantitative studies. *Frontiers in Psychology*, 8, 413.
- Kuther, T. L., & Burnell, K. (2019). A life span developmental perspective on psychosocial development in midlife. *Adultspan Journal*, 18(1), 27-39.
- Lachman, M. E. (2004). Development in Midlife. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 305-331. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141521>
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Front Psychol*, 12, 563070. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Mauk, K. L. (2010). *Gerontological Nursing: Competencies for Care*. Jones & Bartlett Learning. <https://books.google.co.th/books?id=5dWHCWNpCaEC>
- Moghimi, D., Scheibe, S., & Freund, A. M. (2019). The model of selection, optimization, compensation. In *Work across the lifespan* (pp. 81-110). Elsevier.
- Moghimi, D., Zacher, H., Scheibe, S., & Van Yperen, N. W. (2017). The selection, optimization, and compensation model in the work context: A systematic review and meta-analysis of two decades of research. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 247-275.
- Pierce, J. L., Jussila, I., & Cummings, A. (2009). Psychological ownership within the job design context: revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 477-496. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.550>
- Raj, A., Ghosh, P., Chauhan, R., & Mehta, N. K. (2017). Influence of job characteristics on engagement: does support at work act as moderator? *International Journal of Sociology and Social Policy*, 37(1/2), 86-105. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2015-0106>
- Riediger, M., Li, S.-C., & Lindenberger, U. (2006). Thirteen - Selection, Optimization, and Compensation as Developmental Mechanisms of Adaptive Resource Allocation: Review and Preview. In J. E. Birren, K. W. Schaie, R. P. Abeles, M. Gatz, & T. A. Salthouse (Eds.), *Handbook of the Psychology of Aging (Sixth Edition)* (pp. 289-313).

- Academic Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-012101264-9/50016-1>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Salminen, S. R., Mäkikangas, A. and Feldt, T. (2014). Job Resources and Work Engagement: Optimism as Moderator Among Finnish Managers. *Journal of European Psychology Students*, 5(1), 69-77.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- 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.
- Schmitt, A., Zacher, H., & de Lange, A. H. (2013). Focus on opportunities as a boundary condition of the relationship between job control and work engagement: A multi-sample, multi-method study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 505-519.
- Schoklitsch, A., & Baumann, U. (2012). Generativity and aging: A promising future research topic? *Journal of Aging Studies*, 26(3), 262-272.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jaging.2012.01.002>
- Weigl, M., Müller, A., Hornung, S., Leidenberger, M., & Heiden, B. (2014). Job resources and work engagement: the contributing role of selection, optimization, and compensation strategies at work. *Journal for Labour Market Research*, 47(4), 299-312. <https://doi.org/10.1007/S12651-014-0163-4>
- Weigl, M., Müller, A., Hornung, S., Zacher, H., & Angerer, P. (2013). The moderating effects of job control and selection, optimization, and compensation strategies on the age-work ability relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), 607-628.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.1810>
- Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationships

between age, work characteristics, and occupational future time perspective.

Psychology and aging, 24(2), 487.

Zacher, H., & Frese, M. (2011). Maintaining a focus on opportunities at work: The interplay between age, job complexity, and the use of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 291-318.

Zacher, H., Heusner, S., Schmitz, M., Zwierzanska, M. M., & Frese, M. (2010). Focus on opportunities as a mediator of the relationships between age, job complexity, and work performance. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 374-386.

Žmauc, T., Železnik, D., & Težak, O. (2019). Relationship between Selection, Optimization and Compensation and the Work Ability of Nurses over Fifty Years of Age.

Organizacija, 52(4).

จุลศักดิ์ ขาญณรงค์. (2548). การศึกษาโครงสร้างองค์การของส่วนราชการภาครัฐ.

รัชชัย วรพงศธร, & สุรีย์พันธ์ วรพงศธร. (2561). การคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับงานวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power. วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม, 41(2), 11-27.

http://advisor.anamai.moph.go.th/download/Journal_health/2561/HEALTH41_2/HEALTH_Vol41No2.pdf

ประยูรศรี บุตรแสนคม. (2555). การคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการถดถอยพหุคูณ. วารสารการวัดผลการศึกษา, 17(1), 43-60.

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemmsu/article/view/149168/109534>

พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส. (2560). การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรง. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 7(2), 20-37.

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jrcd/article/view/115566/89289>

พรณรathy ทรัพย์ประภา. (2557). จิตวิทยาในการจัดการกับความเหนื่อยหน่ายและความเครียดในการทำงาน. วารสารสุขภาพกับการจัดการสุขภาพ, 1(1), 24-39.

พิชชากร จวงวานิชย์. (2560). อิทธิพลของช่วงอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนรวมและความผูกพันต่อองค์กรในวิชาชีพบัญชี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].

มนตรี พิริยะกุล. (2562). การวิเคราะห์อิทธิพลการกำกับด้วยโปรแกรม PROCESS. วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, 15(2), 114-116.

รุจีณี เลื่อนไธสง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการเผยแพร่ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตสำหรับนักลงทุนกับความสามารถในการทำกำไรของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยขอนแก่น].

สมยศ พนธรา, ปราณิ เกิดผล, ศักดิ์รินทร์ หลินเจริญ, & พิชชาภา ห้อมมา. (2560). ปัจจัยที่สัมพันธ์กัน ความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลในชีวิตบุคลากร โรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี, 28(2), 128-139.

สรารุช แซ่ตั้ง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย มหาวิทยาลัยสยาม].

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). มาตรการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อรองรับสังคมสูงอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ.

2562-2566. <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/2019-2023-hr-aging-society-development-line.pdf>

- สิริพร ทรัพย์ประภา. (2555). อิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงานต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32-45.
- อุไรวรรณ ชัยชนะวิโรจน์, & ชญาภา วันทุม. (2560). การทดสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 11(2), 105-111.
- อุทัยวรรณ สายพัฒนา, & ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2547). Collinearity. *วารสารปริชาต*, 17(1), 55-62. <https://soos.tci-thaijo.org/index.php/parichartjournal/article/view/69983/56844>





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นและความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

แบบสอบถามนี้มีข้อความทั้งหมด 47 ข้อ เวลาที่ใช้ในการตอบประมาณ 10 นาที

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 มาตรการของตัวแปรตามกรอบวิจัย ประกอบด้วย ความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น การรับรู้โอกาสในการทำงาน และความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน

ทั้งนี้หากผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจในการตอบแบบสอบถามข้อใด สามารถหยุด ให้ความเห็นได้ทุกเมื่อ ข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น

กรณีมีข้อสงสัยหรือข้อเสนอแนะในการตอบแบบสอบถามนี้ สามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่อีเมล 6270017138@student.chula.ac.th และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อความตรงกับตัวท่าน และ/หรือ เติมข้อมูลลงในช่องว่างที่กำหนด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

LGBTQ+

2. อายุ ปี

3. สถานภาพ

- โสด สมรส
- หย่าร้าง , หม้าย อื่น ๆ โปรดระบุ

4. ระดับการศึกษา

- มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6, ปวช. หรือเทียบเท่า
- อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี
- ปริญญาโท ปริญญาเอก
- อื่น ๆ โปรดระบุ

5. อายุงานในองค์กรปัจจุบันของท่าน ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากองค์กรที่ท่านทำงานปัจจุบัน (บาท/เดือน)

- ต่ำกว่า 15,000 15,001 - 25,000 25,001 - 35,000
- 35,001 - 45,000 45,001 - 55,001 55,001 - 65,000
- 65,001 - 75,000 75,001 - 85,000 85,001 - 95,000
- 95,001 - 105,000 มากกว่า 105,000 ขึ้นไป

7. ประเภทขององค์กร

- หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ
- บริษัทเอกชน อื่น ๆ โปรดระบุ

8. ตำแหน่งงาน

 พนักงานระดับปฏิบัติ ผู้บริหารระดับต้น - กลาง (หัวหน้างาน , ผู้จัดการ) ผู้บริหารระดับสูง อื่น ๆ โปรดระบุ

ส่วนที่ 2 มาตรฐานของตัวแปรตามกรอบวิจัย

2.1 การวัดความซับซ้อนของงาน

ข้อความเหล่านี้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบในงานประจำของท่านมากน้อยเพียงใด

ระดับการให้คะแนน : 1 แทนระดับ น้อยมาก, 2 แทนระดับ น้อย, 3 แทนระดับ ปานกลาง,

4 แทนระดับ มาก และ 5 แทนระดับ มากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	น้อย มาก (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
1	งานที่คุณได้รับเป็นงานที่ทำหายความสามารถ และมีความยาก					
2	งานที่ทำเป็นงานที่ซับซ้อน ทำให้ตัดสินใจได้ ยาก					
3	ข้อความถามความซับซ้อนของงานข้อที่ 3					
4	ข้อความถามความซับซ้อนของงานข้อที่ 4					

2.2 การวัดการมีอำนาจตัดสินใจในงาน

ข้อความเหล่านี้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบในงานประจำของท่านมากน้อยเพียงใด

ระดับการให้คะแนน : 1 แทนระดับ น้อยมาก, 2 แทนระดับ น้อย, 3 แทนระดับ ปานกลาง,
4 แทนระดับ มาก และ 5 แทนระดับ มากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	น้อย มาก (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
1	คุณเป็นคนตัดสินใจเรื่องการจัดลำดับ ความสำคัญของงานที่ทำ					
2	คุณเป็นคนตัดสินใจว่าจะเริ่มทำงานชิ้นถัดไป เมื่อใด					
3	ข้อคำถามการมีอำนาจตัดสินใจในงานข้อที่ 3					
4	ข้อคำถามการมีอำนาจตัดสินใจในงานข้อที่ 4					

2.3 การวัดการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น

ข้อความเหล่านี้ตรงกับพฤติกรรมตามหน้าที่ความรับผิดชอบในงานประจำของท่านมากน้อย
เพียงใด

ระดับการให้คะแนน : 1 แทนระดับ ไม่ตรงเลย, 2 แทนระดับ ตรงเล็กน้อย, 3 แทนระดับ ตรงปาน
กลาง,

4 แทนระดับ ตรงมาก และ 5 แทนระดับ ตรงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ไม่ตรง เลย (1)	ตรง เล็กน้อย (2)	ตรง ปาน กลาง (3)	ตรง มาก (4)	ตรง มาก ที่สุด (5)
1	ในการทำงาน ฉันจะทุ่มเทพลังงานทั้งหมดไป ยังงานไม่ใช่อะไร					
2	ข้อความการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับ อายุที่เพิ่มขึ้นข้อที่ 2					
3	ข้อความการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับ อายุที่เพิ่มขึ้นข้อที่ 3					
4	เมื่อใดก็ตามที่หลายสิ่งในการทำงาน ดำเนิน ไปได้ไม่ดีเท่าอดีตที่ผ่านมา ฉันจะเลิกทำงาน เฉพาะหนึ่งหรือสองเป้าหมายที่สำคัญ					
5	ข้อความการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับ อายุที่เพิ่มขึ้นข้อที่ 5					
6	ข้อความการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับ อายุที่เพิ่มขึ้นข้อที่ 6					
7	ในการทำงาน ฉันจะมุ่งมั่นทำงานต่อไปเรื่อย ๆ ตามที่ฉันวางแผนไว้จนกระทั่งสำเร็จ					
8	ข้อความการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับ อายุที่เพิ่มขึ้นข้อที่ 8					
9	ข้อความการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับ อายุที่เพิ่มขึ้นข้อที่ 9					
10	เมื่อบางอย่างในงานดำเนินไปได้ไม่ดีเช่นเดิม ฉันจะพยายามมองหาวิธีการอื่น ๆ จนกว่าจะ					

ข้อ	ข้อความ	ไม่ตรง เลย (1)	ตรง เล็กน้อย (2)	ตรง ปาน กลาง (3)	ตรง มาก (4)	ตรง มาก ที่สุด (5)
	ได้ผลลัพธ์เช่นเดิม					
11	ข้อความการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับ อายุที่เพิ่มขึ้นข้อที่ 11					
12	ข้อความการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับ อายุที่เพิ่มขึ้นข้อที่ 12					

2.4 การวัดการรับรู้โอกาสในการทำงาน

ในบริบทของการทำงาน ข้อความต่อไปนี้ตรงกับความคิดความรู้สึกของคุณ ในระดับมากน้อย
เพียงใดระดับการให้คะแนน : : 1 แทนระดับ ไม่ตรงเลย, 2 แทนระดับ ตรงเล็กน้อย, 3 แทนระดับ
ตรงปานกลาง,
4 แทนระดับ ตรงมาก และ 5 แทนระดับ ตรงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	น้อย มาก (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
1	มีโอกาสมากมายรอฉันอยู่ในอนาคตการทำงาน					
2	ฉันคิดว่าฉันจะได้กำหนดเป้าหมายใหม่ ๆ ใน อนาคตการทำงานของฉัน					
3	ข้อความการรับรู้โอกาสในการทำงานข้อที่ 3					
4	ข้อความการรับรู้โอกาสในการทำงานข้อที่ 4					

2.5 การวัดความผูกพันในงาน

ในบริบทของการทำงาน ข้อความต่อไปนี้ตรงกับความคิดความรู้สึกของคุณ ในระดับมากน้อย

เพียงใดระดับการให้คะแนน : 1 แทนระดับ ไม่ตรงเลย, 2 แทนระดับ ตรงเล็กน้อย, 3 แทนระดับ ตรงปานกลาง,

4 แทนระดับ ตรงมาก และ 5 แทนระดับ ตรงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ไม่ตรง เลย (1)	ตรง เล็กน้อย (2)	ตรง ปาน กลาง (3)	ตรง มาก (4)	ตรง มาก ที่สุด (5)
1	ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกเปี่ยมไปด้วยพลัง					
2	ฉันสามารถอดทนทำงานนั้นให้สำเร็จได้ แม้จะต้องใช้เวลาที่ต่อเนื่องและยาวนาน					
3	ข้อความคำถามความผูกพันในงานข้อที่ 3					
4	ข้อความคำถามความผูกพันในงานข้อที่ 4					
5	ข้อความคำถามความผูกพันในงานข้อที่ 5					
6	ข้อความคำถามความผูกพันในงานข้อที่ 6					
7	ข้อความคำถามความผูกพันในงานข้อที่ 7					
8	ข้อความคำถามความผูกพันในงานข้อที่ 8					
9	ข้อความคำถามความผูกพันในงานข้อที่ 9					
10	ข้อความคำถามความผูกพันในงานข้อที่ 10					
11	ข้อความคำถามความผูกพันในงานข้อที่ 11					
12	ข้อความคำถามความผูกพันในงานข้อที่ 12					
13	ข้อความคำถามความผูกพันในงานข้อที่ 13					

ข้อ	ข้อความ	ไม่ตรง เลย (1)	ตรง เล็กน้อย (2)	ตรง ปาน กลาง (3)	ตรง มาก (4)	ตรง มาก ที่สุด (5)
14	ข้อความความผูกพันในงานข้อที่ 14					
15	ข้อความความผูกพันในงานข้อที่ 15					



ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ทดสอบกลุ่มนำร่องและกลุ่มตัวอย่าง

1. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ทดสอบกลุ่มนำร่อง (Pilot Test)

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง
ความซับซ้อนของงาน	.873
การมีอำนาจตัดสินใจในงาน	.895
การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น	.700
มุมมองด้านโอกาสในการทำงาน	.927
ความผูกพันในงาน	.947

2. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ($N = 200$)

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง
ความซับซ้อนของงาน	.812
การมีอำนาจตัดสินใจในงาน	.866
การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น	.809
มุมมองด้านโอกาสในการทำงาน	.923
ความผูกพันในงาน	.950

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ Cronbach's Alpha ด้วยโปรแกรม SPSS

ของแบบทดสอบที่ใช้ทดสอบกับกลุ่มนักร้อง

1. รายละเอียดค่าทางสถิติ Cronbach's Alpha ของความซับซ้อนของงานที่ใช้ทดสอบกับกลุ่มนักร้อง

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Job Complexity 1	11.595	5.803	.826	.798
Job Complexity 2	11.973	6.027	.670	.864
Job Complexity 3	11.243	6.689	.675	.858
Job Complexity 4	11.243	6.134	.755	.827

2. รายละเอียดค่าทางสถิติ Cronbach's Alpha ของการมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ใช้ทดสอบกับกลุ่มนักร้อง

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Job Control 1	11.946	6.608	.761	.867
Job Control 2	12.000	6.778	.761	.867
Job Control 3	11.757	6.467	.804	.851
Job Control 4	11.730	7.036	.746	.873

3. รายละเอียดค่าทางสถิติ Cronbach's Alpha ของการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นที่ใช้ทดสอบกับกลุ่มนัรื่อง

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SOC 1	43.243	21.134	.160	.719
SOC 2	42.081	20.132	.551	.655
SOC 3	42.946	20.275	.459	.664
SOC 4	43.081	23.021	.020	.732
SOC 5	43.243	19.411	.313	.691
SOC 6	42.703	16.770	.716	.607
SOC 7	42.054	21.275	.383	.677
SOC 8	41.784	22.230	.245	.693
SOC 9	41.811	22.602	.234	.694
SOC 10	42.135	20.176	.529	.657
SOC 11	42.270	22.092	.207	.698
SOC 12	41.919	21.132	.490	.668

4. รายละเอียดค่าทางสถิติ Cronbach's Alpha ของการรับรู้โอกาสในการทำงานที่ใช้ทดสอบกับกลุ่มนักร้อง

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Focus on Opportunities at Work 1	10.730	7.869	.865	.893
Focus on Opportunities at Work 2	10.595	8.137	.846	.900
Focus on Opportunities at Work 3	10.595	7.970	.851	.898
Focus on Opportunities at Work 4	10.730	7.925	.764	.929

5. รายละเอียดค่าทางสถิติ Cronbach's Alpha ของความผูกพันในงานที่ใช้ทดสอบกับกลุ่มนักร้อง

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Work Engagement 1	55.676	97.781	.614	.946
Work Engagement 2	55.351	97.179	.693	.944
Work Engagement 3	55.514	93.535	.798	.942
Work Engagement 4	55.514	95.479	.777	.943

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Work Engagement 5	55.757	93.467	.647	.946
Work Engagement 6	55.486	96.09	.653	.945
Work Engagement 7	55.649	95.734	.671	.945
Work Engagement 8	55.486	99.423	.518	.948
Work Engagement 9	55.838	89.473	.843	.940
Work Engagement 10	55.378	90.52	.868	.940
Work Engagement 11	55.730	92.147	.704	.944
Work Engagement 12	55.865	92.176	.735	.943
Work Engagement 13	55.459	95.533	.742	.943
Work Engagement 14	55.595	90.859	.825	.941
Work Engagement 15	56.027	91.638	.724	.944

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ Cronbach's Alpha ด้วยโปรแกรม SPSS
ของแบบทดสอบที่ใช้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (N=200)

1. รายละเอียดค่าทางสถิติ Cronbach's Alpha ของความซับซ้อนของงานที่ใช้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Job Complexity 1	11.735	4.266	.735	.713
Job Complexity 2	12.010	4.392	.593	.786
Job Complexity 3	11.475	4.733	.631	.765
Job Complexity 4	11.370	4.867	.576	.789

2. รายละเอียดค่าทางสถิติ Cronbach's Alpha ของการมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ใช้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Job Control 1	12.075	4.733	.689	.841
Job Control 2	12.100	4.593	.783	.802
Job Control 3	12.015	4.789	.739	.821
Job Control 4	11.930	4.920	.660	.852

3. รายละเอียดค่าทางสถิติ Cronbach's Alpha ของการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นที่ใช้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SOC 1	43.715	31.813	.368	.807
SOC 2	42.700	32.191	.554	.787
SOC 3	43.525	31.386	.474	.793
SOC 4	43.620	31.161	.479	.793
SOC 5	43.535	31.506	.410	.801
SOC 6	43.135	30.710	.537	.787
SOC 7	42.655	33.534	.496	.793
SOC 8	42.610	33.686	.459	.795
SOC 9	42.550	33.485	.512	.792
SOC 10	42.745	33.317	.465	.794
SOC 11	42.720	33.891	.369	.802
SOC 12	42.720	33.208	.516	.791

4. รายละเอียดค่าทางสถิติ Cronbach's Alpha ของการรับรู้โอกาสในการทำงานที่ใช้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Focus on Opportunities at Work 1	10.980	7.758	.813	.903
Focus on Opportunities at Work 2	10.945	7.520	.836	.895
Focus on Opportunities at Work 3	10.975	7.663	.831	.897
Focus on Opportunities at Work 4	11.080	7.592	.808	.905

5. รายละเอียดค่าทางสถิติ Cronbach's Alpha ของความผูกพันในงานที่ใช้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Work Engagement 1	55.145	91.692	.760	.946
Work Engagement 2	54.775	95.120	.690	.948
Work Engagement 3	54.865	93.484	.768	.946
Work Engagement 4	55.045	91.671	.778	.946
Work Engagement 5	55.140	91.468	.741	.947

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Work Engagement 6	54.925	93.648	.737	.947
Work Engagement 7	54.910	93.007	.724	.947
Work Engagement 8	54.840	93.884	.752	.947
Work Engagement 9	55.090	89.349	.817	.945
Work Engagement 10	54.740	91.349	.778	.946
Work Engagement 11	54.990	91.276	.809	.945
Work Engagement 12	55.170	96.122	.484	.953
Work Engagement 13	54.830	94.262	.720	.947
Work Engagement 14	54.925	92.502	.742	.947
Work Engagement 15	55.280	91.348	.695	.948

ภาคผนวก จ

รายละเอียดแสดงระดับความคิดเห็นแบ่งเป็นรายข้อคำถามในกลุ่มตัวอย่าง ($N = 200$)

1. รายละเอียดระดับความคิดเห็นรายข้อของความซับซ้อนของงานในกลุ่มตัวอย่าง

ข้อคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามระดับ ความคิดเห็น (คน)					M	SD
	น้อย มาก	น้อย กลาง	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
Job Complexity 1	1	12	57	87	43	3.80	.864
Job Complexity 2	5	17	79	67	32	3.52	.946
Job Complexity 3	0	5	46	82	67	4.06	.816
Job Complexity 4	0	6	36	78	80	4.16	.823

2. รายละเอียดระดับความคิดเห็นรายข้อของการมีอำนาจตัดสินใจในงานในกลุ่มตัวอย่าง

ข้อคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามระดับ ความคิดเห็น (คน)					M	SD
	น้อย มาก	น้อย กลาง	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
Job Control 1	0	12	43	85	60	3.97	.870
Job Control 2	0	10	46	90	54	3.94	.837
Job Control 3	0	9	37	94	60	4.03	.817
Job Control 4	0	8	37	80	75	4.11	.843

3. รายละเอียดระดับความคิดเห็นรายชื่อของการมีอำนาจตัดสินใจในงานในกลุ่มตัวอย่าง

ข้อความ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามระดับ ความคิดเห็น (คน)					M	SD
	น้อย มาก	น้อย น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
SOC 1	21	26	71	53	29	3.22	1.164
SOC 2	2	5	22	87	84	4.23	.819
SOC 3	22	23	62	78	25	3.41	1.042
SOC 4	14	28	62	74	22	3.31	1.068
SOC 5	14	27	60	64	35	3.40	1.134
SOC 6	9	13	40	86	52	3.80	1.043
SOC 7	0	2	22	95	81	4.28	.694
SOC 8	1	3	14	95	87	4.32	.714
SOC 9	1	1	14	89	95	4.38	.684
SOC 10	1	3	28	94	74	4.19	.764
SOC 11	2	6	18	96	78	4.21	.806
SOC 12	0	4	23	100	73	4.21	.720

4. รายละเอียดระดับความคิดเห็นรายชื่อของการรับรู้โอกาสในการทำงานในกลุ่มตัวอย่าง

ข้อความ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามระดับ ความคิดเห็น (คน)					M	SD
	น้อย มาก	น้อย ปานกลาง	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
Focus on Opportunities at Work 1	8	13	53	87	39	3.68	.991
Focus on Opportunities at Work 2	8	12	56	77	47	3.72	1.019
Focus on Opportunities at Work 3	9	8	62	79	42	3.69	.995
Focus on Opportunities at Work 4	12	7	72	71	38	3.58	1.029

5. รายละเอียดระดับความคิดเห็นรายชื่อของความผูกพันในงานในกลุ่มตัวอย่าง

ข้อความ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามระดับ ความคิดเห็น (คน)					M	SD
	น้อย มาก	น้อย น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
Work Engagement 1	4	8	67	74	47	3.76	.926
Work Engagement 2	1	4	29	100	66	4.13	.766
Work Engagement 3	1	6	36	98	59	4.04	.801
Work Engagement 4	2	11	53	81	53	3.86	.908
Work Engagement 5	6	9	58	80	47	3.77	.961
Work Engagement 6	1	8	39	98	54	3.98	.820
Work Engagement 7	4	6	35	97	58	4.00	.877
Work Engagement 8	1	5	35	98	61	4.07	.790
Work Engagement 9	9	7	49	82	53	3.82	1.013
Work Engagement 10	5	3	33	72	87	4.17	.928
Work Engagement 11	4	7	45	90	54	3.92	.901
Work Engagement 12	4	13	60	78	45	3.74	.948
Work Engagement 13	0	6	38	91	65	4.08	.795
Work Engagement 14	3	6	45	84	62	3.98	.891
Work Engagement 15	6	19	63	68	44	3.63	1.025



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

ปีทมา นามทอง

วุฒิการศึกษา

วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เศรษฐศาสตร์เกษตร) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY