

การบ้าน และความเพลินในงาน โดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

นางสาว วรารี สุขจิตธิษฐ์

รหัสประจำตัวนิสิต 5637498038

นางสาว อารยา ดิษฐล้ำภู

รหัสประจำตัวนิสิต 5637520138

โครงการจิตวิทยาเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2559

JOB CRAFTING AND FLOW AT WORK: THE MEDIATING EFFECT OF PERSON-JOB FIT

Miss Wararee Sookjadit ID 5637498038

Miss Araya Ditthalampu ID 5637520138

A Senior Project in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Bachelor of Science in Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2016

หัวข้อโครงการทางจิตวิทยา การปฏิบัติงาน และความเพลินในงาน โดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน
เป็นตัวแปรส่งผ่าน

โดย นางสาว วรารี สุขจิตขันธ์ 5637498038

นางสาว อารยา ดิษฐล้ำภู 5637520138

สาขาวิชา จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยา อาจารย์ ดร.ประพิมพ์า จรัลรัตนกุล

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับโครงการทางจิตวิทยาฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต

.....คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบโครงการทางจิตวิทยา

.....อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยา

(อาจารย์ ดร.ประพิมพ์า จรัลรัตนกุล)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิภรณ์วานิช)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. หยกฟ้า อิศรานนท์)

วราริ สุขจิตติสุข, อารยา ดิษฐสุภา : การปฏิบัติงาน และความเพลินในงาน โดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (JOB CRAFTING AND FLOW AT WORK: THE MEDIATING EFFECT OF PERSON-JOB FIT)

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาหลัก : อาจารย์ ดร. ประพิมพ์ภา จรัลรัตนกุล, 86 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานและความเพลินในงาน โดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานจำนวน 203 คน จากหลากหลายองค์กรในประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ มาตรการวัดความเพลินในงาน มาตรการวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และมาตรการวัดการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์หิทธิพลส่งผ่านโดยโปรแกรม PROCESS Procedure for SPSS ผลการศึกษาพบว่า:

การปฏิบัติงานทั้ง 4 รูปแบบ (การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง, การลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน, การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม และการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การปฏิบัติงานทั้ง 4 รูปแบบ มีอิทธิพลทางบวกต่อความเพลินในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานมีอิทธิพลทางบวกกับการเกิดความเพลินในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของการปฏิบัติงานทั้ง 4 รูปแบบไปยังความเพลินในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สาขาวิชา.....จิตวิทยา.....ลายมือชื่อ.....

ปีการศึกษา.....2559.....ลายมือชื่อ.....

ลายมือชื่อ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยา.....

5637498038, 5637520138: MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORDS: JOB-CRAFTING / PERSON-JOB FIT / FLOW AT WORK

WARAREE SOOKJADIT, ARAYA DITTHALAMPU: JOB CRAFTING AND FLOW AT
WORK: THE MEDIATING EFFECT OF PERSON-JOB FIT

ADVISOR: LECTURER DR. PRAPIMPA JARUNRATANAKUL, 86 pp.

The purpose of this research was to study the relationships between job crafting and flow at work with person-job fit as a mediator. The research participants consisted of 203 employees from various organizations in Thailand. The participants completed a series of questionnaires: the work-related flow inventory, person-job fit scale and job crafting scale. The mediation analyses were examined by using PROCESS Procedure for SPSS. The results showed that:

All forms of job crafting (increasing structural job resources, decreasing hindering job demands, increasing social job resources and increasing challenging job demands) significantly predicted person-job fit ($p < .001$), and flow at work ($p < .001$).

Person-job fit significantly predicted flow at work ($p < .001$).

The mediations effect of person-job fit was found ($p < .001$).

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

Academic Year:2016..... Student's Signature.....

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะสำเร็จลุล่วงมิได้หากปราศจากความเมตตากรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ประพิมพ์พา จรัสรัตนกุล อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาสละเวลาในการดูแลและให้คำแนะนำต่างๆที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิชนา ไชยวุฒิกิรณวณิช และอาจารย์ ดร. หยกฟ้า อิศรานนท์ ที่กรุณาสละเวลาในการตรวจและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

กราบขอบพระคุณ คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่คอยให้คำแนะนำและความเมตตาตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาอยู่

กราบขอบพระคุณทุกท่านมีส่วนช่วยเหลือในการประสานส่งต่อและกระจายแบบสอบถาม รวมถึงขอขอบพระคุณ พนักงานองค์การทุกท่านที่กรุณาสละเวลามาตอบแบบสอบถามในการวิจัย

ขอขอบคุณ พบธรรม วังจินดา และ คุณอัคคเดช สิริวัฒน์พรกุล ที่ช่วยให้คำแนะนำในเรื่องของการใช้โปรแกรมทางสถิติ

ขอบคุณเพื่อนๆ รุ่น 12 สำหรับคำแนะนำ คำปรึกษา ความช่วยเหลือ และกำลังใจที่มีให้กันเสมอ รวมถึงขอบคุณที่ได้แบ่งปันประสบการณ์ดีๆ ร่วมกันตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยเสมอมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน	7
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเพลินในงาน	9
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับ	11
ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน	
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้อง	13
ระหว่างคนกับงานกับความเพลินในงาน	
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับ	14
ความเพลินในงาน	
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	16
ขอบเขตการวิจัย	16
คำจำกัดความและนิยามเชิงปฏิบัติการ	17
กรอบแนวคิด	19
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	20
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย	21
กลุ่มตัวอย่าง	21
วิธีดำเนินการวิจัย	21
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	23
การวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ Mahalanobis Distance Test (D^2)	30
ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณสมบัติทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง	31
ขั้นตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)	33
ขั้นตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลประชากรกับความเพลินใน งาน	33
ขั้นตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)	34
ขั้นตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทำนายและการทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของ ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม	34
ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม	45
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย	47
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยข้อจำกัดและข้อเสนอแนะ	55
วัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
วิธีการดำเนินงานวิจัย	56
การวิเคราะห์ข้อมูลหรือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ผลการวิจัย	57
ข้อจำกัดในงานวิจัย	58
ข้อเสนอแนะ	58
รายการอ้างอิง	59
ภาคผนวก	63
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	64

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ข ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation ของมาตรวัดการปฏิบัติงานทั้ง 4 องค์ประกอบ	72
ภาคผนวก ค ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation ของมาตรวัดความเพลินในงาน	74
ภาคผนวก ง ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation ของมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน	76
ภาคผนวก จ ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุต่อความเพลินในงาน	78
ภาคผนวก ฉ ตารางแสดงผลการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียวของคะแนนความเพลินในงาน	80
ภาคผนวก ช ตารางความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภายหลังวิเคราะห์ความแปรปรวน (Post Hoc tests)	82
ภาคผนวก ซ ตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรความเพลินในงานระหว่างแบบสอบถามแบบกระดาษและแบบออนไลน์	85

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดความเพลินในงาน	23
2. เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดการปฏิบัติงาน	25
3. เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน	27
4. ความถี่และร้อยละของคุณสมบัติประชากรของกลุ่มตัวอย่าง	31
5. ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และตัวแปรความเพลินในงาน	33
6. ผลการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรทำนายคือการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง (IST) ตัวแปรส่งผ่านคือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน (PJ) และตัวแปรเกณฑ์คือความเพลินในงาน (FaW)	36
7. ผลการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรทำนายคือการทำงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน (DHI) ตัวแปรส่งผ่านคือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน (PJ) และตัวแปรเกณฑ์คือความเพลินในงาน (FaW)	38
8. ผลการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรทำนายคือการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม (ISO) ตัวแปรส่งผ่านคือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน (PJ) และตัวแปรเกณฑ์คือความเพลินในงาน (FaW)	40
9. ผลการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรทำนายคือการทำงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย (ICH) ตัวแปรส่งผ่านคือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน (PJ) และตัวแปรเกณฑ์คือความเพลินในงาน (FaW)	42
10. ผลการวิเคราะห์ผลรวมอิทธิพล อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของการปฏิบัติงานทั้ง 4 องค์ประกอบต่อความเพลินในงาน (FaW) โดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน (PJ) เป็นตัวแปรส่งผ่าน	44
11. ผลการเปรียบเทียบอิทธิพลของการปฏิบัติงานแต่ละองค์ประกอบไปยังความเพลินในงานโดยควบคุมอิทธิพลองค์ประกอบอื่น	45

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. อิทธิพลของการปฏิบัติงานนำไปสู่อิทธิพลส่งผ่านของความสอดคล้องระหว่างคนกับงานต่อความเพลนในงาน	19
2. ค่าอิทธิพลของการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างต่อความเพลนในงานโดยมีตัวแปรความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน	36
3. ค่าอิทธิพลของการปฏิบัติงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานต่อความเพลนในงานโดยมีตัวแปรความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน	38
4. ค่าอิทธิพลของการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมต่อความเพลนในงานโดยมีตัวแปรความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน	40
5. ค่าอิทธิพลของการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มความท้าทายในงานต่อความเพลนในงานโดยมีตัวแปรความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน	42

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ความเพลิน (Flow) เป็นสภาวะหนึ่งที่เกิดขึ้นเมื่อทักษะและความสามารถของบุคคลมีระดับที่สมดุลกับความท้าทายของงาน หรือกิจกรรมที่บุคคลกระทำ เป็นสภาวะที่บุคคลมีความตั้งใจ และจดจ่อกับสิ่งที่ทำมาก โดยลืมความกังวลต่างๆ ไปชั่วขณะที่ทำกิจกรรมนั้นๆ รวมถึงรู้สึกกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวกับกิจกรรมจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว บุคคลยังรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการควบคุมสิ่งต่างๆ ในการทำกิจกรรมนั้น ทำให้เกิดความสุขขึ้นจากการทำกิจกรรม ที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงผลักดันจากภายในที่อยากจะกระทำกิจกรรมนั้นๆ ต่อไป เพื่อจะประสบกับความสุขจากสภาวะความเพลินนี้อีกครั้ง (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002)

ในปัจจุบัน วิถีชีวิตของผู้คนมักใช้เวลาไปกับการทำงาน จากผลสำรวจปี 2554 ของกรมสถิติพบว่า ประชากรที่มีงานทำในประเทศไทยใช้เวลาในการทำงานเฉลี่ยสูงถึง 44.7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การทำงานจึงเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาถึง 26% ของเวลาทั้งหมดใน 1 สัปดาห์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่จะทำให้ผู้คนมีความสุข และรู้สึกดีกับชีวิตการทำงานที่นับว่าเป็นกิจกรรมหลักๆ ในชีวิต ซึ่งตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจคือ ความเพลินในงาน (Flow at work) เมื่อนำความเพลินมาประยุกต์กับบริบทในการทำงาน พบว่าความเพลินในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 มิติ (Bakker, 2005) มิติแรกคือ ความจดจ่อกับงาน (Absorption) เป็นภาวะที่บุคคลมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ จดจ่อกับงานอย่างเต็มที่ จนลืมสิ่งต่างๆ รอบตัว และรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว (Csikszentmihalyi, 1990 อ้างถึงใน Bakker, 2008) มิติที่สอง คือ ความสนุกขณะทำงาน (Enjoyment) หมายถึงการรู้สึกมีความสุข จะมีการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Veenhoven, 1984 อ้างถึงใน Bakker, 2008) และมิติที่สาม คือ แรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic motivation) เป็นความต้องการที่จะประสบกับความสนุกสนานยินดี และความพึงพอใจในกิจกรรมนั้นอีกครั้ง (Deci & Ryan, 1985 อ้างถึงใน Bakker, 2008) ซึ่งมิติแรงจูงใจจากภายในนี้เป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความสนใจต่องานของพวกเขาอย่างต่อเนื่อง (Harackiewicz & Elliot, 1998 อ้างถึงใน Bakker, 2008)

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ความเพลินในงาน เนื่องจากความเพลินเป็นปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลว่าจะยุติหรือกระทำงานนั้นๆ ต่อ และความเพลินในงานยังเป็นสภาวะที่น่าพึงพอใจต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร เนื่องจากสามารถส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการทำงานและยังส่งเสริมการเกิดสุขภาวะที่ดีในการทำงานอีกด้วย (Csikszentmihalyi, 1990) ซึ่งสุขภาวะที่ดีในการทำงานจะส่งผลให้บุคคลมีผลการ

ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ มีความผูกพันกับองค์กร และยังเพิ่มความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน (ประคัลภ์ ปัทมพลงกูร, 2555) ในทำนองเดียวกันจากการศึกษาของ Demerouti (2006) พบว่า การประสพกับความเพลินในงาน ช่วยให้บุคคลมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ นอกจากนี้ความเพลินยังส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกต่างๆ มากมาย เช่น การริเริ่มความงอกงามส่วนบุคคล ทักษะและความเชี่ยวชาญของบุคคล และยังส่งเสริมให้บุคคลมีอารมณ์ทางบวกอีกด้วย (Fredrickson, 2002 อ้างถึงใน Zito, Cortese, & Colombo, 2016) ยิ่งไปกว่านั้นพบว่าความเพลินยังสามารถช่วยในกระบวนการฟื้นตัวและป้องกันบุคคลจากความเครียด (Demerouti et al., 2002 อ้างถึงใน Zito, Cortese, & Colombo, 2016) นอกจากนี้จากการศึกษาของ Csikszentmihalyi และLeFevre (1989) ยังพบว่าบุคคลมักเกิดความเพลินระหว่างการทำงานมากกว่าขณะที่ว่าง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ความเพลินในงาน ในบริบทการทำงานในองค์กรเพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่จะสามารถนำไปปรับปรุง และพัฒนาต่อยอดให้เกิดประโยชน์เพิ่มขึ้นทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับความเพลินในงาน พบว่ามีงานศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานโดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับ (ณานิกา วงษ์สุริยรัตน์, 2554) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความเพลินและความสุขในการทำงานในกรณีศึกษาของบริษัทวิศวกรรม และยังมีงานที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานและวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกใจมั่นในงานและความสุขเชิงอัตวิสัยโดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (ไอริน จิรวิทย์โอฬาร, 2554) ยังมีงานศึกษาที่คล้ายกันที่ศึกษาเกี่ยวกับการผูกพันในงานและความคิดสร้างสรรค์โดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (ณัฐวดี ตั้งธงชัยวิริยะ, 2554) ซึ่งงานวิจัยในไทยมักศึกษาความเพลินในงานเป็นตัวแปรกำกับหรือตัวแปรส่งผ่านไปยังปัจจัยทางบวกอื่นๆ อีกทั้งยังมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรเชิงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเพลินในงานค่อนข้างจำกัด และมักใช้กลุ่มตัวอย่างจากเพียงแค่ 1 องค์กรเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาต่อยอดงานวิจัยในอดีตเพื่อศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่จะส่งเสริมให้เกิดความเพลินในงาน และทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น จึงได้ทำการค้นคว้าเพิ่มเติมว่างานวิจัยในอดีตของต่างประเทศได้มีการศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุของความเพลินไว้อย่างไรบ้าง

จากการศึกษางานวิจัยของต่างประเทศในอดีตที่เกี่ยวข้องกับความเพลินพบว่า การเกิดความเพลินเกี่ยวข้องกับหลายๆ ปัจจัย เช่น การให้คำแนะนำป้อนกลับ (Feedback), การให้กำลังใจจากผู้ฝึกสอนงาน (Support) (Jackson & Marsh, 1996 อ้างถึงใน Swann et al., 2012), การได้แบ่งปันประสบการณ์และอารมณ์ร่วมกับผู้อื่น (Bankker et al., 2011 อ้างถึงใน Swann et al., 2012), การตีความความวิตกกังวลของตนเองในเชิงบวก (Freeman, 2000 อ้างถึงใน Swann et al., 2012), รูปแบบแรงจูงใจ(ใฝ่สำเร็จ, ใฝ่สัมพันธ์

และใฝ่อำนาจ), ระดับความชำนาญ (Jackson & Robert, 1992 อ้างถึงใน Swann et al., 2012), การมองโลกในแง่บวก, การเชื่อในความสามารถของตน และความเชื่อมั่นในตนเอง (Salanova et al., 2006; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007 อ้างถึงใน Bakker, 2008) เป็นต้น และจากการศึกษายังพบว่างานวิจัยหลายๆ งานได้มีการกล่าวอ้างว่า เมื่อบุคคลรับรู้ความสมดุลระหว่างความท้าทายในสถานการณ์ต่างๆ กับทักษะของตนเองบุคคลมีแนวโน้มที่จะประสบกับความเพลินในงาน (e.g., Clarke & Haworth 1994; Csikszentmihaly 1990; Ellis, Voelkl, & Morris 1994; Massimini & Carli 1988 อ้างถึงใน Bakker, 2008) รวมถึงเมื่อบุคคลประสบกับสถานการณ์หรืองานที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล และเกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล จะทำให้บุคคลมีโอกาสเกิดความเพลินมากขึ้น (Blascovich 2008; Blascovich & Mendes 2010; Blascovich & Tomaka 1996 อ้างถึงใน Harmat et al., 2016) และการศึกษาความเพลินในงานในบริบทที่ต่างกันพบว่าการมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานจะส่งเสริมกลไกการเกิดความเพลินอีกด้วย (Bakker 2008 อ้างถึงใน Zito, Cortese, & Colombo 2016)

งานวิจัยในอดีตจึงแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเพลินในหลายๆ ด้าน และแทบจะทุกงานวิจัยในอดีตที่ผู้วิจัยได้ศึกษามีการกล่าวถึงเรื่องความสอดคล้องของทักษะความสามารถกับความท้าทายของสถานการณ์ ซึ่งหมายความว่า ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน อาจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำนายการเกิดความเพลินในงาน คือ เมื่อข้อเรียกร้องในงานมีระดับที่ท้าทายสอดคล้องกับทักษะที่พนักงานมี และสอดคล้องกับทรัพยากรที่พนักงานมีในการทำงาน ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างทักษะและความต้องการของพนักงานกับสิ่งที่งานต้องการจากพนักงานและสิ่งที่งานมีให้กับพนักงาน ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างคนกับงานกับการเกิดความเพลินในงานในบริบทองค์กรไทย

การจะเกิดความสอดคล้องระหว่างคนกับงานก็มาจากการที่บุคคลรู้ว่าควรปรับเปลี่ยนงานอย่างไรให้เหมาะสมกับตนเองด้วยวิธีการปั้นงาน จากการศึกษางานวิจัยในอดีตถึงปัจจัยที่จะทำให้บุคคลมีความสอดคล้องกับงานที่ทำ พบว่า การปั้นงาน (Job crafting) สามารถทำให้พนักงานเกิดความสอดคล้องระหว่างความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความพึงพอใจของเขากับงาน (Tims & Bakker, 2010) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรการปั้นงานด้วย เนื่องจาก บุคคลสามารถควบคุมและกระทำการปั้นงานได้ด้วยตนเอง มากกว่าการควบคุมให้ตนกับงานมีความสอดคล้องกัน จึงน่าจะเป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติยิ่งขึ้น อีกทั้งงานวิจัยต่างๆ ของต่างประเทศได้มีการศึกษาการเกิดความเพลินในช่วงระยะเวลาที่มีการปั้นงาน พบว่าพนักงานจะรายงานความรู้สึกลงทางด้านบวกภายหลังการปั้นงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานมีความเพลินที่เกิดขึ้นเมื่อทำการปั้นงาน (Ko, 2012 อ้างถึงใน Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton, & Berg, 2013) นั่นหมายความว่า การปั้นงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในองค์กรไทย เกี่ยวกับความเพลินในงานที่มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องระหว่างคนกับงานอันเกิดจากการปั้นงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การปั้นงาน

ความเป็นมาของการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะของงานในองค์กร เริ่มมาจากแนวคิด การออกแบบงาน (Job design) เป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างตัวงาน ภารกิจที่ต้องทำ หรือบทบาทของบุคคลโดยที่ผู้บัญชาการสั่งการให้พนักงานเป็นผู้รับผิดชอบไปปฏิบัติเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร (Oldham & Fried, 2016) ซึ่งเชื่อว่า การออกแบบงานที่ดีสามารถเพิ่มสุขภาวะที่ดีของพนักงานได้ (Strumpfer, 2006 อ้างถึงใน Tims & Bakker, 2010) เมื่อการออกแบบงานนี้เป็นที่นิยมปฏิบัติกันในองค์กร จึงเริ่มมีการศึกษาเกี่ยวกับผลของการออกแบบงานที่เป็นกระบวนการจากบนลงล่าง (Top-down) พบว่า การออกแบบงานในรูปแบบนี้มักจะมีประสิทธิภาพด้อยกว่าที่คาดหวังเมื่อนำไปปฏิบัติจริง (Kompier, Cooper, & Geurts, 2000; Nielsen, Taris, & Cox, 2010 อ้างถึงใน Demerouti, Bakker, & Gevers, 2015) และอาจเกิดผลเสียอีกด้วย เช่น การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงด้วยการแสดงพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า เป็นต้น (Walker & Guest, 1952 อ้างถึงใน Oldham & Fried, 2016) ซึ่งอาจเป็นเพราะ การออกแบบงานจากบนลงล่างจะคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรโดยใช้กลยุทธ์เดียวกันกับพนักงานทุกคน มากกว่าจะคำนึงถึงความต้องการและเป้าหมายในการทำงานของพนักงานเป็นรายบุคคล

ในเวลาต่อมาจึงเริ่มมีการศึกษาแนวคิดการปรับงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานเป็นรายบุคคล โดยสนับสนุนให้พนักงานมีระดับความอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ตามการศึกษาของ Hall และ Heras (2010) กล่าวว่า การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการออกแบบงานของตนเองจะช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับทั้งตัวบุคคลเองและองค์กร ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดที่เรียกว่า การออกแบบงานใหม่ในระดับบุคคล (Job redesign) ซึ่งเป็นการออกแบบที่เป็นกระบวนการจากล่างขึ้นบน (Bottom-up job design) คือพนักงานจะเริ่มมีอิสระที่จะปรับแต่งงานของเขาให้เข้ากับความต้องการและความพึงใจของเขาเอง (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008 อ้างถึงใน Tims & Bakker, 2010) แนวคิดการปรับเปลี่ยนงานด้วยตนเองนี้เรียกว่า การปั้นงาน (Job crafting) ซึ่งมีความแตกต่างจากมุมมองของการออกแบบงาน (Job design) คือ การปั้นงานเป็นการที่พนักงานจะเป็นผู้เริ่มปรับงานอย่างต่อเนื่องขณะปฏิบัติงานด้วยตนเอง ในขณะที่การออกแบบงาน มองว่าเป็นการที่พนักงานตอบสนองต่องาน ตามที่มีการ

ปรับเปลี่ยนโดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา (Wrzesniewski & Dutton, 2001 อ้างถึงใน Tims & Bakker, 2010)

การปฏิบัติงานสามารถนิยามได้ 2 แนวทาง ดังนี้

1. แนวคิดการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเกิดความหมายในทางบวกของ Wrzesniewski และ Dutton (2001) (อ้างถึงใน Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013)
2. แนวคิดการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างคนกับงานตาม Job Demands-Resources (JD-R) model ของ Tims และ Bakker (2010)

โดย Wrzesniewski และ Dutton (2001) กล่าวว่า การปฏิบัติงานหมายถึง การริเริ่มเปลี่ยนแปลงสิ่งที่พนักงานกระทำในงานของพวกเขาด้วยตนเอง และอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงที่แม้แต่ผู้บังคับบัญชาก็ยังไม่ตระหนักถึง เพื่อปรับมุมมองที่มีต่องานให้เป็นที่ดี และมีความหมายมากขึ้น ซึ่งการปฏิบัติงานตามแนวคิดนี้สามารถทำได้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. การปรับที่ตัวภารกิจงาน (Task crafting) เช่น การเพิ่ม หรือลด ปริมาณงาน, การจัดสรรทรัพยากร ทั้งด้านการใช้เวลา พลังงาน และการมุ่งความสนใจไปในการทำงานที่พวกเขาให้คุณค่า
2. การปรับความคิดเกี่ยวกับงาน (Cognitive crafting) คือ การที่พนักงานปรับเปลี่ยนการรับรู้คิด หรือ มุมมองที่เขามีต่องาน เช่น การมองงานในแง่ที่มีคุณค่ากับตัวเขา เป็นต้น
3. การปรับความสัมพันธ์ (Relational crafting) คือ การปรับเปลี่ยนการมีปฏิสัมพันธ์ เช่น เพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงาน การเปลี่ยนจุดประสงค์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การรักษาความสัมพันธ์ที่มีอยู่ให้ดีขึ้น เป็นต้น

ต่อมาได้มีการเสนอการปฏิบัติงานตาม Job Demands-Resources (JD-R) Theory เป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยมองว่าคุณลักษณะงานใด (Job characteristics) ที่พนักงานสามารถกระทำการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง ซึ่ง Tims และ Bakker (2010) ได้นิยามการปฏิบัติงานตามโมเดลนี้ไว้ว่า เป็นความเปลี่ยนแปลงที่พนักงานริเริ่มกระทำต่อ ข้อเรียกร้องในงาน (Job demands) และทรัพยากรในงาน (Job resources) เพื่อพัฒนาความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะงานกับความสามารถ ความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคล

ตาม JD-R Model ข้อเรียกร้องในงาน (Job demands) เป็นแรงกดดันที่เกี่ยวข้องกับงาน ในด้านกายภาพ สังคม หรือองค์การ ที่เรียกร้องให้บุคคลใช้ความพยายาม ทั้งร่างกาย และแรงใจ ดังนั้นจึงมีความสัมพันธ์กับ ต้นทุนทางกายและต้นทุนทางจิตใจ (Demerouti et al., 2001 อ้างถึงใน Tims & Bakker, 2010) เช่น ความกดดันเรื่องเวลา ปริมาณงานที่มาก เป็นต้น (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003 อ้างถึงใน Tims & Bakker, 2010) ซึ่งหากมีระดับข้อเรียกร้องในงานที่สูง เช่น ระดับความยากของงานสูง จะสามารถตอบสนอง ความต้องการของพนักงานที่จะใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานได้ ซึ่งเชื่อมโยงกับการบรรลุ เป้าหมาย การต้องการความสำเร็จ และการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2000 อ้างถึงใน Tims & Bakker, 2010) แต่ในขณะเดียวกันการมีข้อเรียกร้องในงานสูงเกินไป ก็ สามารถทำให้พนักงานเครียด และเกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ เช่น ความกำกวมหรือขัดแย้งในบทบาท (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2000 อ้างถึงใน Tims & Bakker, 2010)

อีกองค์ประกอบหนึ่งนอกจากข้อเรียกร้องในงานของ JD-R Model คือทรัพยากรในงาน (Job resources) หมายถึง แรงกดดันที่เกี่ยวข้องกับงาน ในด้านกายภาพ จิตใจ สังคม หรือองค์การ ที่มีส่วนช่วยให้บรรลุ เป้าหมายในการทำงาน ช่วยลดข้อเรียกร้องในงานที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนทางกายและจิตใจ และอาจเป็น ตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความงอกงามภายในตน (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009 อ้างถึงใน Tims & Bakker, 2010) เช่น ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ บรรยากาศในที่ม การรู้ บทบาทที่ชัดเจน การได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน เป็นต้น

Bakker และคณะ (2005) ยังกล่าวอีกว่า ทรัพยากรในงานเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญของผลลัพธ์ ทางบวกในงาน เช่น ความยืดหยุ่นผูกพันในงานความผูกพัน และความพึงพอใจ เป็นต้น และยังสามารถเป็นตัว แปรปรับสมดุลของผลลัพธ์ไม่พึงประสงค์บางประการ เช่น ภาวะหมดไฟของพนักงาน ดังนั้นจึงคาดว่าจะ เป็นเรื่องดีหากพนักงานและองค์การมีทรัพยากรในงานในปริมาณที่เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งตามการศึกษาของ Tims, Bakker และ Derks (2015) ระบุว่าการทำงานสามารถทำได้ 4 แนวทาง ดังนี้

1. เพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง (structural job resources) เช่น อิสระในการทำงาน, โอกาสในการเรียนรู้
2. เพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม (social job resources) เช่น การสนับสนุนทางสังคม, การชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา และ ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน
3. เพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย (challenging job demands) เช่น ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานใหม่ๆ

4. ลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน (hindering job demands) เช่น ลดจำนวนงานที่มีเรื่องของอารมณ์มาเกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาการปฏิบัติงานตามโมเดล JD-R ของ Tims, Bakker และ Derks ซึ่งแบ่งการปฏิบัติงานเป็น 4 แนวทางข้างต้น เนื่องจากทรัพยากรในงานและข้อเรียกร้องในงานเป็นสิ่งที่สามารถเห็นได้ จัดกระทำได้ง่ายจากปัจจัยภายนอก เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือตัวงาน และสามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Wrzesniewski และ Dutton

จากงานวิจัยต่างๆ ข้างต้นได้แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ทางบวกของการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึก และทัศนคติทางบวก (Ko, 2011; van de Riet, 2015 อ้างถึงใน Singh & Singh, 2016) , ความสัมพันธ์ทางสังคม (Slemp & Vella-Brodrick, 2014 อ้างถึงใน Singh & Singh, 2016) และ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (Demerouti, Bakker, & Halbesleben, 2015 อ้างถึงใน Singh & Singh, 2016) ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และการมีสุขภาวะที่ดีในการทำงาน (Bakker, Tims, & Derks, 2013)

2. ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

ในอดีตมีงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การและการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน โดยการรับรู้ความสอดคล้องของคนและองค์การจะเป็นการประเมินความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานและวัฒนธรรมองค์กร ในขณะที่การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานจะให้ความสำคัญกับการประเมินความสอดคล้องระหว่างทักษะของพนักงานและข้อเรียกร้องในงาน (e.g., Cable & Judge, 1996; Kristof-Brown, 2000 อ้างถึงใน Cable & Derue, 2002)

ในเวลาต่อมา Kristof-Brown, Zimmerman และ Johnson (2005) ได้ให้ความหมายของความสอดคล้องของคนกับงานไว้ว่า เป็นการที่คุณลักษณะงานเป็นไปในทางเดียวกันกับความต้องการส่วนบุคคลและความสามารถของพนักงาน และพนักงานมีแนวโน้มที่จะรับรู้ถึงประสบการณ์ความสอดคล้องของคนกับงานที่เกิดขึ้น ในขณะที่ Yu (2009) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมไว้ว่า การมีพื้นฐานความรู้สึกที่ดีต่องานจะทำให้พนักงานพบกับความสอดคล้องในแต่ละบุคคลได้ดีขึ้น ซึ่งก็ประกอบไปด้วยความสอดคล้องระหว่างคนกับงานที่ตระหนักถึงความสอดคล้องระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับลักษณะของงานซึ่งสามารถแยกได้เป็นความสอดคล้องระหว่างข้อเรียกร้องในงานและทักษะความสามารถของพนักงาน (Demands-Abilities) จะให้ความสำคัญกับความสอดคล้องระหว่างข้อเรียกร้องของงานกับความสามารถ ทักษะ ความรู้ของพนักงาน และความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงานกับ

ทรัพยากรที่งานมีให้ (Needs-Supplies) ซึ่งสนใจความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงานกับสิ่งทำงานนั้นๆ มีให้ (e.g., Edwards, 1991; Kristof-Brown, 2000 อ้างถึงใน Lu, Wang, Lu, Du, & Bakker, 2014)

คล้ายกันกับแนวคิดของ Cable และ Judge ในปี 1996 ที่ได้แยกความสอดคล้องออกเป็น 2 ประเภท คือความสอดคล้องระหว่างข้อเรียกร้องในงานและความสามารถของพนักงานที่เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะและความสามารถของพนักงานและข้อเรียกร้องในงาน ความสอดคล้องอีกประเภทคือขอบเขตงานที่สามารถเติมเต็มความต้องการและความพึงพอใจของพนักงาน (Cable & De Rue, 2002 อ้างถึงใน Tims, Derks, & Bakker, 2016)

ต่อมา Christian และคณะ (2011) กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของพนักงานว่าคนที่มีความยืดหยุ่นในงานจะเริ่มพัฒนาการรับรู้ในด้านความสอดคล้องของคนกับงานด้วยการเพิ่มหรือปรับเปลี่ยนสิ่งที่สามารถทำได้ให้เหมาะสมกับข้อเรียกร้องในงาน หรือปรับความต้องการของตนให้พึงพอใจกับสิ่งทำงานมีให้ หรือปรับเปลี่ยนที่ตัวเองให้เหมาะสมกับคนมากขึ้น (Christian et al., 2011 อ้างถึงใน Lu, Wang, Lu, Du, & Bakker, 2014)

นอกจากนี้มีการขยายความเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงาน เช่น ความมีอิสระในงาน การจัดอบรมหรือโอกาสในการพัฒนาและงานที่มีความท้าทาย มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างแท้จริงกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน (Boon, Hartog, Boselie, & Paauwe, 2011 อ้างถึงใน Tims, Derks, & Bakker, 2016)

จากนิยามต่างๆ เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ผู้วิจัยขอสรุปว่าเป็นความเข้ากันได้ที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานทั้งในด้านความสามารถของบุคคลที่ตอบสนองต่อข้อเรียกร้องในงานและในด้านของสิ่งทำงานมีให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกลมกลืน

ผู้วิจัยจึงเลือกใช้นิยามตามแนวคิดของ Cable และ De Rue คือความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงานกับทรัพยากรในงาน และความสอดคล้องระหว่างข้อเรียกร้องในงานกับความสามารถของพนักงาน เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลซึ่งกันและกันอันจะก่อให้เกิดความสมดุลในการทำงาน และมีกรให้คำจำกัดความและคำอธิบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการเกิดความสอดคล้องและความไม่สอดคล้องระหว่างคนกับงาน

3. ความเพลินในงาน

Csikszentmihalyi (1990) ได้นิยามไว้ว่า ความเพลิน คือสภาวะที่บุคคลมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมอย่างมุ่งมั่นจดจ่อ เป็นประสบการณ์ที่สนุกสนาน ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นบุคคลจะกระทำกิจกรรมนั้นอย่างเต็มที่ และมีแรงจูงใจภายในที่จะทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะประสบกับความพึงพอใจในการทำกิจกรรมนั้นในระยะยาว โดยมีความจดจ่อในกิจกรรมเป็นแง่มุมที่สำคัญในการประสบกับความเพลิน โดย Lutz และ Guiry (1994) (อ้างถึงใน Bakker, 2005) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าบุคคลจะประสบกับความเพลินเมื่อบุคคลมีส่วนร่วมเหตุการณ์หรือกิจกรรมนั้นอย่างมาก จะรู้สึกว่าจะเวลาจะผ่านไปอย่างรวดเร็ว และไม่รับรู้ว่ามีอะไรเกิดขึ้นขณะที่มีส่วนร่วมกระทำกิจกรรมนั้นๆอยู่ ซึ่งความเพลินจัดเป็นประสบการณ์ทางบวกที่จะเกิดขึ้นเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายที่สมดุลกับทักษะของบุคคล (Ellis, Voelkl, & Morris, 1994 อ้างถึงใน Bakker, 2005) และความสมดุลนี้เองจะทำให้เกิดองค์ประกอบหลักที่สำคัญของความเพลิน 2 ประการได้แก่ ความจดจ่อในกิจกรรม และความสนุกที่เกิดจากการทำกิจกรรม (Ghani & Deshpande, 1994 อ้างถึงใน Bakker, 2005)

แนวคิดเกี่ยวกับความเพลินในช่วงยุคแรกๆ ของ Csikszentmihalyi และคณะ ในช่วงปี 1990 มีจุดเริ่มต้นมาจาก ความต้องการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลที่ลงทุนลงแรงทำบางสิ่งบางอย่างทั้งที่ไม่ได้รับรางวัล หรือสิ่งตอบแทน เช่น เงินหรืออำนาจ จึงเริ่มที่จะมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติกิจกรรม ที่มีตัวกิจกรรมเองเป็นเป้าหมายหลักในการปฏิบัติ โดยไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้า หรือรางวัลภายนอก เช่น การศึกษาบุคคลที่มีความสนุกสนาน (Enjoyment) เป็นเหตุผลหลักในการทำกิจกรรมนั้นๆ เช่น นักเล่นหมากรุก , นักปีนผา และนักเต้น เป็นต้น

ต่อมาในงานเขียนของ Nakamura และ Csikszentmihalyi (2002) ได้นำเสนอเงื่อนไขขององค์ประกอบของการประสบกับความเพลิน 9 องค์ประกอบดังนี้

1. ความสมดุลระหว่างทักษะและความท้าทาย (challenge-skill balance) คือ ทักษะของบุคคลที่ใช้รับมือกับสถานการณ์มีส่วนที่เหมาะสมกับความท้าทายในสถานการณ์นั้นๆ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำกิจกรรมนั้นๆ
2. การรวมการกระทำและการรับรู้เข้าด้วยกัน (action-awareness merging) คือ การที่บุคคลทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ จนรู้สึกว่าคุณเองกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวกับงานที่ทำ
3. การมีเป้าหมายชัดเจน (clear goal) คือการที่บุคคลรับรู้และเข้าใจเป้าหมายตนเองเป็นอย่างดี รู้ว่าตนเองต้องทำอะไรจึงจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น

4. การได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน (unambiguous feedback) การที่บุคคลมีความเพลินจะทำให้ผลการปฏิบัติงานแสดงออกมาอย่างชัดเจน เป็นการรับทราบผลการปฏิบัติงานระหว่างการดำเนินกิจกรรมของบุคคล

5. การจดจ่อกับงาน (concentration on the task) คือ การมีสมาธิและให้ความสนใจไปในงานที่ทำอย่างมาก โดยไม่นำเรื่องอื่นมารบกวนขณะที่ทำงานหรือทำกิจกรรมนั้นๆ และไม่มีสิ่งใดมาทำให้รู้สึกว่าร่วนหรือปลื้งตัวจากการทำงานหรือกิจกรรมนั้นได้เลย

6. การรับรู้ถึงการควบคุม (sense of control) ในขณะที่บุคคลมีความเพลินทุกอย่างจะถูกปฏิบัติและถูกควบคุมอย่างเป็นธรรมชาติ บุคคลจะรู้สึกสามารถควบคุมสถานการณ์นั้นได้ในขณะหนึ่ง

7. ความรู้สึกสูญเสียตัวตนของตนเองไป (loss of self-consciousness) เป็นสภาวะที่บุคคลปลดปล่อยตนเองให้เป็นอิสระจากข้อกำหนดและความวิตกต่างๆ ปราศจากความคิดที่จะต้องประสบความสำเร็จ จะต้องทำทุกอย่างให้เป็นไปตามข้อกำหนด เป็นต้น

8. การเปลี่ยนแปลงของเวลา (time transformation) คือ ความรู้สึกเพลิดเพลินกับงานหรือกิจกรรมที่ทำอยู่จนลืมเวลา ลืมว่าตนใช้เวลาในการทำกิจกรรมนั้นมาเป็นระยะเวลาอันนานเท่าไรแล้ว

9. ประสบการณ์ที่มีเป้าหมายในตนเอง (autotelic experience) คือ ผลลัพธ์ขององค์ประกอบความเพลินทั้งแปดด้านที่กล่าวมา เป็นความรู้สึกที่เมื่อค้นพบว่าตนเองทำกิจกรรมใดๆ แล้วมีความสุข ก็เกิดแรงจูงใจภายในที่อยากจะทำกิจกรรมนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อที่จะตกอยู่ในห้วงแห่งความเพลินนั้นอีก

Bakker (2005) ได้นำแนวคิดเรื่องความเพลินมาศึกษาในบริบทการทำงาน โดยได้นิยามไว้ว่า ความเพลินในงานเป็นประสบการณ์ทางบวกในเวลาสั้นๆ ขณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

1. ความจดจ่อกับงาน (Absorption) เป็นภาวะของความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่พนักงานจดจ่อกับงานอย่างเต็มที่, รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และลืมทุกสิ่งที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัว (Csikszentmihalyi, 1990)

2. ความสนุกขณะทำงาน (Enjoyment) พนักงานจะรู้สึกสนุกสนาน มีความสุขในงานของพวกเขา และมีการประเมินทางบวกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Veenhoven, 1984 อ้างถึงใน Bakker, 2005)

3. แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (Intrinsic motivation) เป็นการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมของพนักงานที่เกิดจากความต้องการที่จะประสบกับความพึงพอใจในกิจกรรมนั้น และความต้องการที่จะอยู่ใน

สภาวะเพลินนั้นอีก (Deci & Ryan, 1985 อ้างถึงใน Bakker, 2005) โดยแรงจูงใจภายในนี้สร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความสนใจต่องานของพวกเขาอย่างต่อเนื่อง

จากนิยามที่ได้กล่าวมานี้ ขอสรุปว่า ความเพลินในงาน คือ สภาวะทางบวกที่พนักงานมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงานอย่างเต็มที่ มีความเพลิดเพลินมีความสุขในการทำงานนั้นๆ จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังเกิดแรงจูงใจจากภายในตัวบุคคลที่ต้องการจะปฏิบัติงานนั้นอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะประสบกับประสบการณ์ทางบวกนี้อีกครั้ง

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเลือกศึกษาความเพลินในงาน ตามแนวคิดของ Bakker (2005) เนื่องจากเป็นความเพลินในบริบทการทำงานและทั้ง 3 องค์ประกอบส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งตรงกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษา มากกว่าความเพลินตามแนวคิดของ Csikszentmihalyi (1990) ที่มีนิยามที่ค่อนข้างกว้างครอบคลุมทุกบริบทกิจกรรม อีกทั้งยังเชื่อมโยงถึง การปฏิบัติงานซึ่งเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาอีกด้วย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

มีงานศึกษาจำนวนมากที่สนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน เช่นจากงานวิจัยของ Kira และคณะ (2010) ศึกษาการปฏิบัติงานทั้งที่พนักงานทำเพียงคนเดียว และการปฏิบัติงานโดยมีผู้อื่นมาเกี่ยวข้อง พบว่าการปฏิบัติงานมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานเป็นผู้ริเริ่มหรือมีอิสระในการปรับสภาพแวดล้อมในงาน มีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแชร์เป้าหมายร่วมกันที่ถือเป็นการสนับสนุนทางสังคม พวกเขาจะพบกับความหมายของงาน ซึ่งจะเพิ่มความสอดคล้องในงานของเขากับ ความพึงใจ ความสนใจ และ ความสามารถส่วนบุคคลของพนักงาน

ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของ Tims และ Bakker (2010) ยังระบุอีกว่าเมื่อพนักงานกระทำปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานทั้งด้านโครงสร้างและสังคม รวมถึงการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย และลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน จะช่วยให้บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายมากขึ้น และรู้สึกว่าทักษะและความต้องการของเขาสอดคล้องกับงานที่เขาทำ ต่อมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อลดความไม่สอดคล้องระหว่างคนกับงานในพนักงานสูงอายุของ Vreugdenhil (2012) จากแนวคิดที่ว่า เมื่อคนอายุมากขึ้น อาจเปลี่ยนการให้คุณค่ากับงาน (Kooij et al., 2011 อ้างถึงใน Vreugdenhil, 2012) ในขณะที่งานมักไม่ได้เปลี่ยนไป (Ng & Feldman, 2009 อ้างถึงใน Vreugdenhil, 2012) ผู้สูงอายุจึงมักประสบกับความไม่สอดคล้องระหว่างตนเองกับงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุมักจะใช้การปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

จากความสัมพันธ์ดังกล่าว ทำให้ในเวลาต่อมา มีการศึกษาของ Tims, Derks และ Bakker (2015) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทั้ง 4 รูปแบบและความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน พบว่า การปฏิบัติงานทั้ง 4 รูปแบบ (การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง, การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม, การเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายในงาน และการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน) มีอิทธิพลทางบวกกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงานทั้ง 2 รูปแบบ (ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงานกับทรัพยากรในงาน และความสอดคล้องระหว่างข้อเรียกร้องในงานกับความสามารถของพนักงาน)

ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นพบว่าเมื่อพนักงานพบความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการ ทักษะ ความสามารถของตนกับข้อเรียกร้องหรือสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน พนักงานมีแนวโน้มที่จะริเริ่มการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานที่ดีขึ้น และพบว่าพฤติกรรมการทำงานมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน จึงนำไปสู่สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

1a. การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน

1b. การปฏิบัติงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน

1c. การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน

1d. การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงานกับความเพลินในงาน

อ้างอิงจาก JD-R model (Bakker & Demerouti, 2007) กล่าวว่าความเพลินในงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานคือเมื่อเกิดความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงานกับทรัพยากรในงาน และความสอดคล้องระหว่างข้อเรียกร้องในงานกับความสามารถของพนักงาน ซึ่งนักวิจัยหลายคนได้เห็นพ้องกันว่า การเกิดความเพลินมักเกิดเมื่อบุคคลรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องในงานที่กำลังทำอยู่ กับทักษะของบุคคลในการรับมือกับข้อเรียกร้องนั้น (e.g., Clarke & Haworth, 1994; Csikszentmihalyi, 1990; Ellis et al., 1994; Massimini & Carli, 1988 อ้างถึงใน Bakker, 2005) ในทำนองเดียวกัน Csikszentmihalyi (1975) ได้สรุปว่าคนเรามักจะประสบกับความเบื่อหน่ายในการทำงาน หากกิจกรรมหรืองานมีข้อเรียกร้องต่ำแต่บุคคลมีทักษะสูงในการรับมือกับข้อเรียกร้องนั้นๆ และเป็นไปได้ที่จะเกิดความวิตกกังวลสูงเมื่อกิจกรรมหรืองานมีข้อเรียกร้องสูงแต่บุคคลมีทักษะต่ำในการรับมือกับข้อเรียกร้องนั้นๆ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเพลินในงาน คือ เมื่อข้อเรียกร้องในงานหรือความท้าทายสอดคล้องกับทักษะความชำนาญของบุคคลหรือสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ในการทำงาน

จากหนังสือ Extending Working Life for Older Workers (Blackham, 2016) ได้กล่าวถึงการเกิดความเพลินในงาน เป็นองค์ประกอบย่อยๆ ว่า ความเพลินในงานในมิติของความสุขในการทำงาน สามารถเกิดได้โดย การปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านสังคมและจิตใจ การส่งเสริมเกี่ยวกับสุขภาพและการใช้ชีวิต และมีการจัดหาข้อมูลใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมทักษะความเชี่ยวชาญ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เมื่อมีการปรับให้พนักงานมีทักษะความสามารถและมีทรัพยากรที่สอดคล้องเหมาะสมกับการทำงาน หรือเกิดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน จะทำให้พนักงานเกิดความสุขและรู้สึกสนุกเพลิดเพลินไปกับการทำงาน

ความเพลินในงานในมิติของแรงจูงใจขณะทำงานมักเกิดจากรางวัลตอบแทนภายในหรือแรงจูงใจจากภายในตัวบุคคล (Intrinsic motivation) จากการจัดการทำงานด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน สามารถแบ่งรางวัลตอบแทนภายในได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่การรับรู้ความหมายในงาน การรับรู้ทางเลือก การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งล้วนแล้วแต่เกิดจากความสอดคล้องระหว่างคนกับงานที่มากจากงานนั้นๆ เมื่อบุคคลรู้สึกว่าได้รับรางวัลตอบแทนภายในก็จะเกิดแรงจูงใจขณะทำกิจกรรมด้วยเช่นกัน เช่น จากการศึกษาการปฏิบัติงานของ Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufell และ Hetland (2012) พบว่าพนักงานที่กระตือรือร้นจะเต็มเต็มความต้องการทางจิตใจโดยการปฏิบัติตนอย่างมีอิสระในการทำงานจากการหาความท้าทายใหม่ๆ ในงาน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับงาน

มากขึ้น ซึ่งเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานทางจิตใจได้รับการเติมเต็มเช่นในด้านความสามารถหรือการมีอิสรภาพ จะทำให้เกิดความเพลินในงานได้

เมื่อกล่าวถึงสถานการณ์ที่จะก่อให้เกิดความเพลิน Csikzentmihalyi (1990) ได้อธิบายไว้ว่าความเพลินจะเกิดเมื่อมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานสูง นั่นหมายความว่าเมื่อความสามารถที่บุคคลมีไม่น้อยหรือมากเกินไป และตัวงานมีความท้าทายอย่างเพียงพอและไม่มากเกินไปที่จะทำให้เกิดความเหนื่อยล้าหรือยากที่จะรับมือ หากเป็นเช่นนี้จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะเพิ่มความพยายามและความยึดมั่นในงานในระดับที่สูงด้วย ทั้งนี้บุคคลจะรับรู้ถึงการเกิดความเพลินในงานเมื่อเกิดความเพลินสูงทั้ง 3 องค์ประกอบได้แก่ ความจดจ่อขณะทำงาน ความสนุกขณะทำงานและแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (Bakker, 2008) และทั้ง 3 องค์ประกอบมีสหสัมพันธ์ทางบวกสูงซึ่งกันและกัน ทางผู้วิจัยจึงทำการวัดความเพลินในงานโดยรวม ทั้ง 3 องค์ประกอบด้วยกัน จากการศึกษาข้างต้นนำไปสู่สมมติฐานที่ว่า

สมมติฐาน 2. ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความเพลินในงาน

มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและการเกิดความเพลินในงาน โดยแบ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงานกับความเพลินในงานและความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องในงานกับความเพลินในงาน

Salanova, Bakker และ Llorens (2006) ทำการศึกษาในกลุ่มครู พบว่า ทรัพยากรจากองค์การ เช่น การสนับสนุนทางสังคม และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน เอื้อให้เกิดความเพลินในการทำงาน สอดคล้องกับงานของ Zito, Cortese และ Colombo (2015) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวคิด JD-R model (Bakker & Demerouti, 2007) ในกลุ่มนางพยาบาลพบว่า บทบาทของทรัพยากรในงาน (ทั้งด้านโครงสร้าง และด้านสังคม) มีอิทธิพลทางบวกสูงกับความเพลินในงาน ยิ่งไปกว่านั้นงานศึกษาของ Bakker และ Demerouti (2007) ก็สนับสนุนว่า การเพิ่มทรัพยากรในงานมีอิทธิพลทางบวกกับการเกิดความเพลินในงาน

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ได้ทำการศึกษาข้อเรียกร้องในงานด้านความท้าทาย พบว่าการเพิ่มข้อเรียกร้องในงานด้านความท้าทาย จะมีอิทธิพลทางบวกกับการเกิดความเพลินในงาน ในขณะที่งานวิจัยของ Zito, Cortese และ Colombo (2015) พบว่า การลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน ส่งผลกระทบบวกต่อความเพลินในงาน ยิ่งไปกว่านั้นงานวิจัยของ Moneta และ Csikszentmihalyi (1996) ได้ทำการวัดความสมดุล

ระหว่างข้อเรียกร้องด้านความท้าทายและทักษะของกลุ่มตัวอย่างวัยรุ่น พบว่าความสมดุลนี้ส่งผลต่ออิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลิน ได้แก่ การจัดจ้อ, การปรารถนาที่จะกระทำงานหรือกิจกรรมนั้น, การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับงานหรือกิจกรรมอย่างเต็มที่ และความสุขในการทำงานหรือกิจกรรมของวัยรุ่น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเพลินจะเกิดขึ้นได้หากมีความท้าทายในระดับที่เหมาะสม

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความเพลินในงาน พบว่าการปฏิบัติงานทั้ง 4 องค์ประกอบตามที่คุณวิจัยสนใจศึกษามีความสัมพันธ์กับการเกิดความเพลินในงาน จึงนำไปสู่สมมติฐานที่ว่า

สมมติฐาน 3. การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความเพลินในงาน

3a. การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

3b. การปฏิบัติงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

3c. การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

3d. การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

ยิ่งไปกว่านั้นจากการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน, ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และความเพลินในงาน นำไปสู่สมมติฐานที่ว่า

สมมติฐาน 4. ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความเพลินในงาน

4a. ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างและความเพลินในงาน

4b. ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานและความเพลินในงาน

4c. ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมและความเพลินในงาน

4d. ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายและความเพลินในงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของการปฏิบัติงานและความสอดคล้องระหว่างคนกับงานต่อการเกิดความเพลินในงานในบริบทขององค์การในสังคมไทย

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานเต็มเวลา (Full-time) จากบริษัทเอกชนและรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวน 216 คน โดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenient Sampling) และวิธีการสุ่มแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling)

2. ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 การปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ความเพลินในงาน

3. ตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่

3.1 ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

3.1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานปัจจุบัน กลุ่มงานปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ประเภทอาชีพ ลักษณะงานที่ทำและ รายได้ต่อเดือน

3.2 มาตรการวัดความเพลินในงาน (Bakker, 2008)

3.3 มาตรการวัดการปั่นงาน (Tims, Bakker, & Derks, 2012)

3.4 มาตรการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Cable & DeRue, 2002)

4. ระยะเวลาการศึกษาวิจัย

ระยะเวลาในการศึกษา คือ ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.2559 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ.2560

คำจำกัดความและนิยามเชิงปฏิบัติการ

ตัวแปรอิสระ: การปั่นงาน (Job crafting)

การปั่นงานในงานวิจัยหมายถึงการที่พนักงานเป็นผู้ริเริ่มปรับเปลี่ยนงานของตนเองขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างข้อเรียกร้องในงานกับความรู้ ทักษะ ความสามารถของพนักงาน และความสอดคล้องในด้านความต้องการของพนักงานกับทรัพยากรที่งานมีให้ ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึงคะแนนที่ได้จากมาตรการวัดการปั่นงานที่มีข้อคำถาม 21 ข้อ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่

1. การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง 5 ข้อ

2. การลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน 6 ข้อ

3. การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม 5 ข้อ

4. การเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย 5 ข้อ

ผู้ตอบจะต้องระบุว่าตนทำพฤติกรรมเหล่านี้มากน้อยเพียงใด บนมาตราประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 7 หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยค่าคะแนนมาตรวัดการปฏิบัติงานสูงหมายถึงพนักงานมีการปฏิบัติงานสูง และค่าคะแนนมาตรวัดการปฏิบัติงานต่ำหมายถึงพนักงานมีการปฏิบัติงานต่ำ

ตัวแปรส่งผ่าน: ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน (Person-job fit)

ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานหมายถึงความสอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับงาน ในด้านข้อเรียกร้องที่งานต้องการสอดคล้องกับทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคคล หรือด้านสิ่งทีงานมีให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึงคะแนนที่ได้จากมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่มีข้อคำถาม 6 ข้อ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบได้แก่

1. ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงานกับทรัพยากรในงาน 3 ข้อ
2. ความสอดคล้องระหว่างข้อเรียกร้องในงานกับความสามารถของพนักงาน 3 ข้อ

ผู้ตอบจะต้องระบุว่าตนทำพฤติกรรมเหล่านี้มากน้อยเพียงใด บนมาตราประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 7 หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยค่าคะแนนมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงานสูงหมายถึงพนักงานมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูง และค่าคะแนนความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานต่ำหมายถึงพนักงานมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานต่ำ

ตัวแปรตาม: ความเพลินในงาน (Flow at Work)

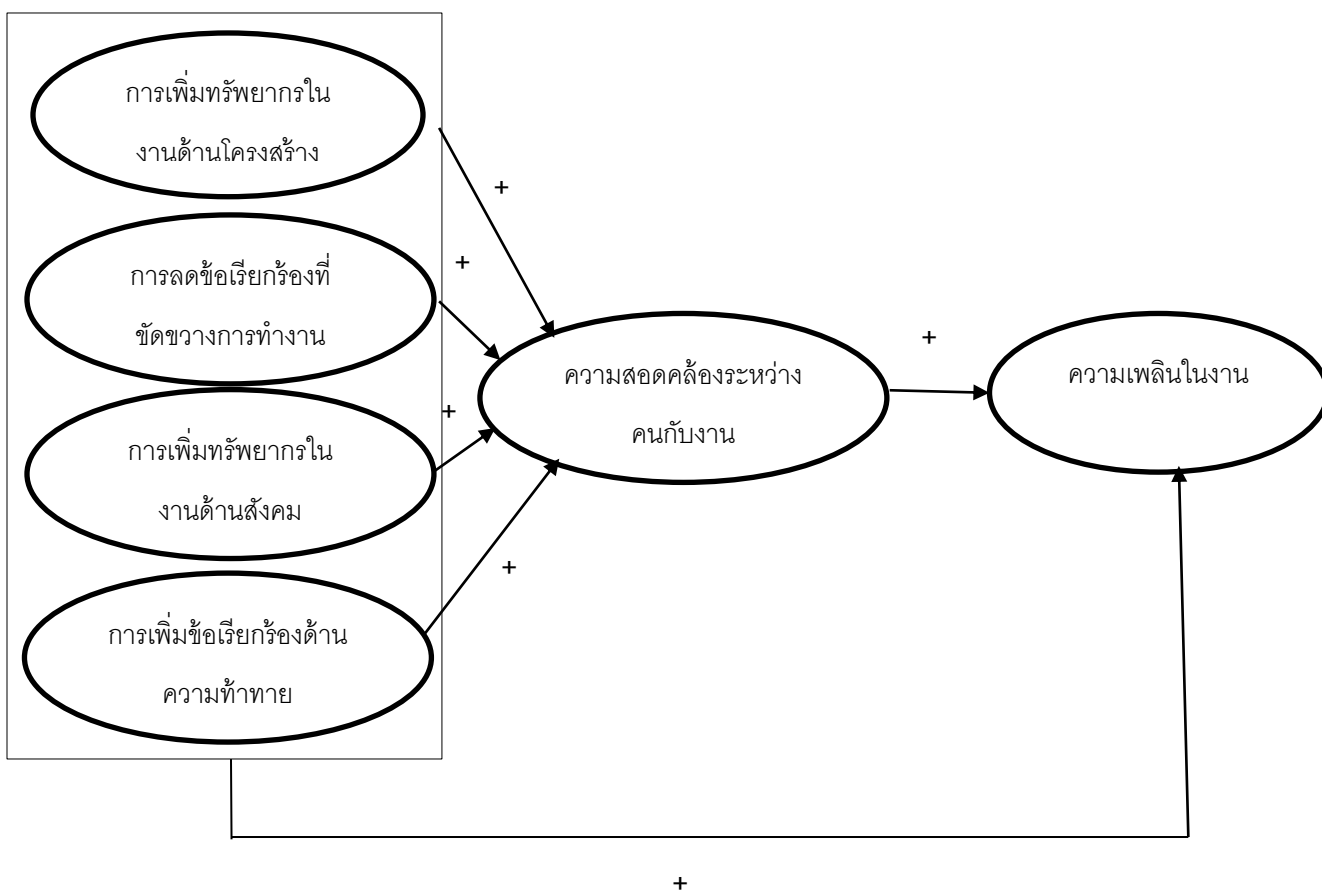
ความเพลินในงานในงานวิจัยหมายถึงการที่พนักงานมีสมาธิจดจ่อกับการทำงานโดยไม่ได้นึกถึงเวลาที่ผ่านไป รู้สึกสนุกหรือมีความสุขในการทำงาน และมีแรงจูงใจจากภายในตนเองสำหรับการทำงาน ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึงคะแนนที่ได้จากมาตรวัดความเพลินในงานที่มีข้อคำถาม 13 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่

1. ความจดจ่อกับการทำงาน 4 ข้อ
2. ความสนุกขณะทำงาน 4 ข้อ
3. แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน 5 ข้อ

ผู้ตอบจะต้องระบุว่าตนประสบกับเหตุการณ์เหล่านี้มากน้อยเพียงใด บนมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึงไม่เคยเลย ไปจนถึง 5 หมายถึงบ่อยมาก

โดยค่าคะแนนมาตรวัดความเพลินในงานสูงหมายถึงพนักงานเกิดความเพลินในงานมาก และค่าคะแนนมาตรวัดความเพลินในงานต่ำหมายถึงพนักงานเกิดความเพลินในงานน้อย

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 อิทธิพลของการปฏิบัติงานนำไปสู่อิทธิพลส่งผ่านของความสอดคล้องระหว่างคนกับงานต่อความเพลินในงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในทางปฏิบัติผลการวิจัยนี้ได้ขยายขอบเขตงานวิจัยในอดีตซึ่งทำการศึกษาและเก็บข้อมูลจากต่างประเทศ มาศึกษาและเก็บข้อมูลกับองค์การในไทยซึ่งจะทำให้ฝ่ายบริหารหรือองค์การไทยทราบและเข้าใจถึงการส่งเสริมความเพลินในพนักงานไทยว่า การปั่นงานจะนำไปสู่ความสอดคล้องกันระหว่างคนกับงาน และจะนำไปสู่การเพิ่มความเพลินในงานของพนักงานได้หรือไม่ ซึ่งการเกิดความเพลินนั้นอาจส่งผลให้พนักงานมีสุขภาวะที่ดีหรือผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นได้ นอกจากนี้ยังได้มาตรวจวัดที่มีคุณภาพฉบับภาษาไทยไว้เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ความเพลินในงานอีกด้วย

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์เรื่อง การปฏิบัติงานและความเพลินในงานโดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการปฏิบัติงานและความสอดคล้องระหว่างคนกับงานต่อความเพลินในงานในบริบทองค์การในสังคมไทย โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานเต็มเวลา (Full-time) จากบริษัทเอกชนและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งทำงานอย่างน้อย 6 เดือนขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 203 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power version 3.1 (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang 2009; Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007) โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างบนพื้นฐานที่ขนาดอิทธิพล (effect size) 0.06 ได้มาจากการทบทวนงานวิจัยของ Zito, Cortese, & Colombo (2016) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ (Alpha Level) ที่ 0.05 และระดับพลัง (Power Level) ที่ 0.80 ซึ่งเป็นระดับมาตรฐานโดยมีตัวแปรทำนาย 1 ตัวและตัวแปรส่งผ่าน 1 ตัว เมื่อนำค่าทั้งหมดมาคำนวณ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 186 คน และผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนขั้นต่ำนี้เพิ่มอีกประมาณ 15% สำหรับข้อมูลที่ไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้เช่น อายุงานไม่ครบ 6 เดือน กรอกข้อมูลไม่ครบถ้วน ฯลฯ รวมเป็นจำนวนทั้งหมด 216 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenient Sampling) และการสุ่มแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling)

2.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการเก็บข้อมูล 2 ครั้ง ได้แก่ การเก็บข้อมูลขั้นตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดและการเก็บข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยการเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 เก็บจากพนักงาน 50 คนที่ทำงานอย่างน้อย 6 เดือนขึ้นไป ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อนำมาใช้ในขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแต่ละมาตรวัดพบว่าผ่านเกณฑ์ตามที่ตั้งไว้ทั้งหมด คือมีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 แต่ในการวิเคราะห์ Corrected Item-Total Correlation พบว่ามี

บางข้อกระทงที่มีค่าไม่ถึงค่า r critical คือ 0.236 สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 50 คน ผู้วิจัยจึงต้องการตรวจสอบถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเมื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงรวมข้อมูลจากการเก็บข้อมูลครั้งแรกกับการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 ซึ่งเก็บจากพนักงานเพิ่มอีก 166 คนที่ทำงานอย่างน้อย 6 เดือนขึ้นไป เพื่อนำข้อมูลมาใช้ทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งหมด 216 คน

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็นแบบสอบถามแบบกระดาษและแบบสอบถามออนไลน์ โดยผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความเพลินในงานในแบบสอบถามแบบกระดาษมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.62 แบบสอบถามออนไลน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.36 ซึ่งมีค่าไม่ต่างกันมากผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลทั้งสองแบบมาวิเคราะห์รวมกัน โดยได้นำแบบสอบถามให้พนักงานในหน่วยงานเอกชนและรัฐวิสาหกิจทำรวม 216 ชุด

หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการคัดกรองข้อมูลในขั้นต้นเพื่อแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เช่น แบบสอบถามที่มีการทิ้งดิ่ง แบบสอบถามที่ตอบไม่ครบ ทำให้ตัดแบบสอบถามออกทั้งหมด 10 ชุด เหลือข้อมูลทั้งหมด 206 ชุด และเมื่อทำการวิเคราะห์หาค่าผิดปกติเชิงพหุ (Multivariate outliers) ของข้อมูล พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คนที่มีค่าผิดปกติ (มากกว่า 22.458 ที่ระดับ $p < .001$) ผู้วิจัยจึงคัดกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 คน ออกจากการวิเคราะห์เชิงสถิติต่างๆ จึงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด 203 คน

แบบสอบถามแต่ละชุดนั้นประกอบด้วยหน้าปก แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลและมาตรวัดทั้งหมด 3 มาตรวัดได้แก่ มาตรวัดความเพลินในงาน มาตรวัดการปฏิบัติงาน และมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ตามลำดับ ซึ่งในมาตรวัดแต่ละส่วนผู้วิจัยได้อธิบายคำชี้แจงและระดับของการตอบไว้อย่างชัดเจน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาในองค์กร

แบ่งเป็น 4 ส่วนประกอบด้วย

1. แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาที่ศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ประเภทขององค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

2. มาตรวัดความเพลินในงาน ของ Bakker (2008)

3. มาตรการจัดการป้ันงาน ของ Tims, Bakker และ Derks (2012)
4. มาตรการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ของ Cable และ DeRue (2002)

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มาตรการวัดความเพลลนในงาน

จากมาตรการวัดความเพลลนในงาน (WOLF) ของ Bakker (2008) รวมท้ั้งล้ัน 13 ข้อกระทง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความจจจจขณะทำงาน (absorption) จำนวน 4 ข้อ ตัวอย่างข้อกระทง “ขณะที่ฉันกำลังทำงาน ฉันล้ล้มทุกล้ล้รอบๆ ตัวฉัน”, ความสนุกขณะทำงาน (work enjoyment) จำนวน 4 ข้อ ตัวอย่างข้อกระทง “งานของฉันทำให้ฉันรู้ล้ล้ดี”, และ แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (intrinsic work motivation) จำนวน 5 ข้อ ตัวอย่างข้อกระทง “ฉันจะยังคงทำงานนี้แม้ว่าจะได้รับเงินน้อย”

ผู้วิจัยได้นำมาตรการของ Bakker (2008) มาแปลเป็นภาษาไทย โดยให้อาจารย์ที่ปรล้ษาเป็นผู้ตรวจสอบ โดยพล้จารณาความเข้าใจทางภาษาของแต่ล้ข้อกระทง ซึ่งมาตรการมีล้ล้ล้ล้ล้เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ต้้งแต่ 5 = บ่อยมาก จนล้ถึง 1 = ไม่เคยเลย ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนด้้งนี้

ตารางที่ 1

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรการวัดความเพลลนในงาน

ระดับ	ความหมาย
1	ไม่เคยเลย
2	แทบจะไม่เลย
3	บางครั้ง
4	ค่อนข้างบ่อย
5	บ่อยมาก

จากมาตรวัดความเพลินในงานของ Bakker (2008) พบว่าเมื่อตรวจสอบความตรงเชิงภาวะ
สันนิษฐาน โมเดลความเพลินในงานแบบ 3 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์
ที่ดี ($\chi^2 = 917.97$, $df = 372$, $\chi^2 / df = 2.468$, $p = .001$, $GFI = 0.88$, $CFI = 0.93$ & $RMSEA = 0.04$) และ
พบว่าโมเดลแบบ 3 องค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดลแบบ 1 องค์ประกอบอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

การวิเคราะห์ความเที่ยงของมาตรวัดความเพลินในงาน

เนื่องจากงานวิจัยด้านการเกิดความเพลินในงาน (Bakker, 2008) ซึ่งให้เห็นว่า บุคคลมักจะรับรู้การเกิด
ความเพลินเมื่อมีคะแนนด้านความเพลินในงานสูงทั้ง 3 องค์ประกอบ อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง
3 องค์ประกอบมีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกสูง จากการศึกษานี้ในกลุ่มตัวอย่าง พบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความ
จดจ่อขณะทำงานกับความสนุกขณะทำงานอยู่ในช่วง 0.45 ถึง 0.65, ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสนุกขณะ
ทำงานกับแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงานอยู่ในช่วง 0.67 ถึง 0.82 และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความจดจ่อขณะ
ทำงานกับแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงานอยู่ในช่วง 0.44 ถึง 0.70

ดังนั้นงานในวิจัยนี้จึงรวมคะแนนความเพลินในงานทั้ง 3 องค์ประกอบ (ความจดจ่อขณะทำงาน,
ความสนุกขณะทำงาน และแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน) เพื่อวัดการเกิดความเพลินในงานโดยรวม

ทางผู้วิจัยนำข้อกระทงทั้ง 13 ข้อ ของมาตรวัดความเพลินในงาน (Bakker, 2008) มาตรวจสอบความ
เที่ยง โดยวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ (Corrected Item-Total
Correlation หรือCITC) ในมาตรวัดความเพลินในงาน โดยพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อกระทงที่มีค่า CITC สูง
กว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์วิกฤติ (critical r) ที่มีค่า 0.117 ตามเกณฑ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
(One-tailed) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 203 คน พบว่า ข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์ดังกล่าวโดยมาตรวัดความเพลิน
ในงานทั้ง 13 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเป็น 0.879

มาตรวัดการป้ันงาน

ผู้วิจัยนำมาตรวัดการป้ันงานของ Tims, Bakker และ Derks (2012) ที่แปลโดย มนชนก เสง
สุวรรณ (2016) ด้วยวิธี back translation มาใช้วัดตัวแปรการป้ันงาน ซึ่งมีข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 21 ข้อกระทง
ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง จำนวน 5 ข้อ ตัวอย่างข้อกระทง
“ฉันตัดสินใจด้วยตัวเองว่าควรทำอะไร”, การลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน จำนวน 6 ข้อ ตัวอย่างข้อ

กระทง “ฉันจัดการงานของฉันด้วยวิธีลดการติดต่อกับคนที่จะส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของฉัน”, การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม จำนวน 5 ข้อ ตัวอย่างข้อกระทง “ฉันมักขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน” และการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย จำนวน 5 ข้อ ตัวอย่างข้อกระทง “ฉันเสนอตัวเองเพื่อร่วมทำโครงการใหม่ที่ น่าสนใจ” โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ 7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตารางที่ 2

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดการปฏิบัติงาน

ระดับ	ความหมาย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	ไม่เห็นด้วย
3	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
4	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน
5	ค่อนข้างเห็นด้วย
6	เห็นด้วย
7	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผลการตรวจสอบความตรงของมาตรวัดการปฏิบัติงาน ของ Tims และคณะ (2012) จากงานวิจัยของ มนชนก เสงสุวรรณ (2016) พบว่าเมื่อตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานโมเดลความการปฏิบัติงานแบบ 4 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ($\chi^2 = 237.198$, $df = 166$, $\chi^2 / df = 1.429$, $p = .000$, $GFI = 0.850$, $CFI = 0.953$ & $RMSEA = 0.062$) และพบว่าโมเดลแบบ 4 องค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดลแบบ 1 องค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) และพบว่าโมเดลแบบ 3 องค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดลแบบ 1 องค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

การวิเคราะห์ความเที่ยงของมาตรวัดการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยนำข้อกระทงทั้ง 21 ข้อกระทงจากมาตรวัดการปฏิบัติงานในงานวิจัยของ มนชนก เสงสุวรรณ (2016) มาตรวจสอบความเที่ยง โดยวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation หรือCITC) ในมาตรวัดการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อกระทงที่มีค่าCITC สูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์วิกฤติ (critical r) ที่มีค่า 0.117 ตามเกณฑ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (One-tailed) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 203 คนพบว่า ข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์ดังกล่าว โดยมาตรวัดความเพลินในงานทั้ง 13 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.916 และเมื่อทดสอบความเที่ยงทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้ผลดังนี้

การปฏิบัติงานด้านการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.881

การปฏิบัติงานด้านการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.805

การปฏิบัติงานการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.853

การปฏิบัติงานด้านการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.876

มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

ผู้วิจัยนำมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของ Cable และ DeRue (2002) ที่แปลเป็นภาษาไทยโดย มนชนก เสงสุวรรณ (2016) ด้วยวิธี back translation มาใช้วัดตัวแปรความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ซึ่งมีข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 6 ข้อกระทง ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงานกับทรัพยากรในงาน จำนวน 3 ข้อ ตัวอย่างข้อกระทง “งานที่ทำอยู่ตอนนี้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของฉัน”และ ความสอดคล้องระหว่างข้อเรียกร้องในงานกับความสามารถของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ ตัวอย่างข้อกระทง “ทักษะของฉันเหมาะสมกับงานที่ฉันทำ” โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ 7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตารางที่ 3

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

ระดับ	ความหมาย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	ไม่เห็นด้วย
3	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
4	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน
5	ค่อนข้างเห็นด้วย
6	เห็นด้วย
7	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากงานวิจัยของ มนชนก เฮงสุวรรณ (2016) ได้นำมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของ Cable และ DeRue (2002) มาแปลเป็นฉบับภาษาไทย และเมื่อตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานพบว่า โมเดลความสอดคล้องระหว่างคนกับงานแบบ 2 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ($\chi^2 = 1.805$, $df = 4$, $\chi^2 / df = 0.451$, $GFI = 0.995$, $CFI = 1.000$ & $RMSEA = 0.000$) และพบว่า โมเดลแบบ 2 องค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดลแบบ 1 องค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

การวิเคราะห์ความเที่ยงของมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

จากงานวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการเห็นความหมายในงานของ Tims Derks และ Bakker (2016) แสดงให้เห็นว่าเมื่อลักษณะของงานสอดคล้องกับความสามารถและความต้องการส่วนบุคคล พนักงานมีแนวโน้มที่จะรับรู้ถึงความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน โดยความสอดคล้องทั้งสองด้านได้แก่ ด้านข้อเรียกร้องในงานกับความสามารถของพนักงาน และความต้องการของพนักงานกับทรัพยากรในงาน โดยแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานจะส่งผลทางบวกต่อทั้งสองด้านไปพร้อม ๆ กัน

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงรวมความสอดคล้องระหว่างคนกับงานทั้ง 2 องค์ประกอบ (ชื่อเรียกร่องในงานกับความสามารถของพนักงาน และ ความต้องการของพนักงานกับทรัพยากรในงาน) เข้าด้วยกัน เพื่อวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงานโดยรวม

ผู้วิจัยได้นำข้อกระทงทั้ง 6 ข้อจากมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงานในงานวิจัยของ มนชนก เสงสุวรรณ (2016) มาตรวจสอบความเที่ยง โดยวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation หรือ CITC) ในมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน โดยพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อกระทงที่มีค่า CITC สูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์วิกฤติ (critical r) ที่มีค่า 0.117 ตามเกณฑ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (One-tailed) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 203 คน พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์ดังกล่าวโดยมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงานทั้ง 6 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเป็น .904

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็นขั้นตอนดังนี้

1. การเตรียมข้อมูลก่อนการวิเคราะห์

ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามและความครบถ้วนของแบบสอบถาม

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง และการตรวจสอบข้อมูลขาดหาย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

3. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรส่งผ่าน (Mediation Analysis) ด้วยโปรแกรม PROCESS Procedure for SPSS

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเชิงสหสัมพันธ์เรื่อง การปฏิบัติงานและความเพลินในงาน โดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานทั้ง 4 รูปแบบและความเพลินในงาน พร้อมทั้งศึกษาว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน และความเพลินในงานหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และเตรียมพร้อมข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล หากมีข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ (ตบ่น้อยกว่า 50% ของตัวแปรนั้น ๆ ในแบบสอบถาม) จะถูกตัดทิ้งไปไม่นำไปวิเคราะห์ในขั้นถัดไป จากนั้นจึงนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS 17.0 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ Mahalanobis Distance Test (D^2) ที่ใช้คำนวณหาค่าผิดปกติเชิงพหุ (Multivariate outliers) ของข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลด้านคุณสมบัติทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ขั้นตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลประชากรกับความเพลินในงาน เพื่อพิจารณาว่าจะนำตัวแปรข้อมูลประชากรใดมาเป็นตัวแปรควบคุมเมื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ของตัวแปรประเภทอุตสาหกรรมและความเพลินในงาน เพื่อพิจารณาว่าจะนำตัวแปรข้อมูลประชากรใดมาเป็นตัวแปรควบคุมเมื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทำนายและการทดสอบความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยโปรแกรม Process ตามแนวคิดของ Hayes (2013) ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงขอใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่างๆ ดังนี้

IST = การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง (Structural job resources)

DHI	= การบั่นทอนงานโดยการขอเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน (Hindering job demands)
ISO	= การบั่นทอนงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม (Social job resources)
ICH	= การบั่นทอนงานโดยการเพิ่มขอเรียกร้องด้านความท้าทาย (Challenging job demands)
PJ	= ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน (Person-job fit)
FaW	= ความเพลินในงาน (Flow at work)

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในงานวิจัย

N	= จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
M	= ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	= ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	= ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
b	= ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยหรือความชันของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น
Min	= คะแนนต่ำสุด
Max	= คะแนนสูงสุด
r	= ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	= สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	= สัมประสิทธิ์การทำนาย
ΔR^2	= ค่าสัมประสิทธิ์ที่เปลี่ยนแปลง
SE	= ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย
t	= ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
p	= ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ Mahalanobis Distance Test (D^2) ที่ใช้ในการคำนวณหาค่าผิดปกติเชิงพหุ (Multivariate outliers) ของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ค่าสถิติ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ Mahalanobis distance เพื่อหาค่าผิดปกติเชิงพหุหรือค่าสุดโต่งของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยค่า Mahalanobis ที่มากกว่า $X^2(6) = 22.458$ ที่ระดับ $p < .001$ ถือเป็นค่าผิดปกติเชิงพหุ จากการวิเคราะห์พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คนที่มีค่า

ผิดปกติ ผู้วิจัยจึงคัดกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 คนออกจากการวิเคราะห์เชิงสถิติต่าง ๆ จึงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด 203 คน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ (frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (percentage) ของข้อมูลด้านคุณสมบัติทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4

ความถี่และร้อยละของคุณสมบัติประชากรของกลุ่มตัวอย่าง (N = 203)

กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 38.75 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 11.099 มีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันเฉลี่ย 13.64 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.989 และจำนวนปีที่ทำงานในสายงานเฉลี่ย 10.48 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.422

ข้อมูลคุณสมบัติประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	132	65
ชาย	71	35
รวม	203	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาเอก	-	-
ปริญญาโท	62	30.5
ปริญญาตรี	127	62.6
อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า	6	3.0
มัธยมปลาย, ปวช. หรือเทียบเท่า	7	3.4
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	1	0.5
รวม	203	100
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	1.0
10,001-30,000 บาท	88	43.3

30,001-50,000 บาท	41	20.2
50,001-70,000 บาท	22	10.8
70,001-100,000 บาท	32	15.8
มากกว่า 100,000 บาท	18	8.9
รวม	203	100
ข้อมูลคุณสมบัติประชากร		
ประเภทของอุตสาหกรรม		
ชายส่ง/ชายปลีก	16	7.9
การขนส่ง	0	0
การเงิน ประกัน หรืออสังหาริมทรัพย์	65	32.0
การให้บริการด้านธุรกิจ	24	11.8
การศึกษา	7	3.4
อุตสาหกรรมการผลิต	71	35.5
การบริการวิชาชีพเฉพาะทาง	13	6.4
รัฐวิสาหกิจ	5	2.5
อื่นๆ	2	1.0
รวม	203	100
ตำแหน่งงาน		
พนักงานปฏิบัติการ/ลูกจ้างทั่วไป	100	49.3
พนักงานวิชาชีพผู้เชี่ยวชาญ	35	17.3
หัวหน้างาน/ผู้จัดการ	60	29.6
ผู้อำนวยการ/ผู้บริหารระดับสูง	0	0
อื่นๆ	8	3.9
รวม	203	100

ขั้นตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ตารางที่ 5

ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และตัวแปรความเพลินในงาน (N=203)

	M	SD	1	2	3	4	5	6
1. ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน	4.78	1.10	.90					
2. การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง	5.61	.91	.56***	.88				
3. การลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน	4.27	1.02	.32***	.31***	.81			
4. การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม	4.60	1.19	.27***	.41***	.47***	.85		
5. การเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย	4.79	1.18	.38***	.54***	.50***	.67***	.88	
6. ความเพลินในงาน	3.40	.62	.56***	.46***	.42***	.42***	.53***	.88

หมายเหตุ: *** $p < .001$; ตัวเลขเฉียง คือ ค่าครอนบาคแอลฟา

จากผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ พบว่า การปฏิบัติงานทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีทิศทางสอดคล้องกับที่ผู้วิจัยคาดหวังไว้ตามสมมติฐานที่ 1 (การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามสมมติฐานที่ 3 (การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกกับความเพลินในงาน)

อีกทั้งยังพบว่า ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีทิศทางสอดคล้องกับที่ผู้วิจัยคาดหวังไว้ตามสมมติฐานที่ 2 (ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานมีอิทธิพลทางบวกกับความเพลินในงาน) ด้วยเช่นกัน

ขั้นตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลประชากรกับความเพลินในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 1 พบว่ามีการศึกษาปัจจัยภายในตนเช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง การเชื่อในความสามารถของตนเอง และความเชี่ยวชาญ ว่ามีอิทธิพลทางบวกกับการเกิดความเพลินในงาน และพบว่า อายุ ทำงาน มีอิทธิพลทางบวกกับปัจจัยเหล่านี้ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์เพิ่มเติม และจากผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่าอายุมีอิทธิพลทางบวกกับตัวแปรความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ (ดังที่แสดงไว้ในภาคผนวก จ) จึงนำตัวแปรอายุเข้ามาเป็นตัวแปรควบคุมเมื่อทำนายความเพลินในงานในการวิเคราะห์สมมติฐานงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติ Bonferroni เพื่อแสดงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภายหลังวิเคราะห์ความแปรปรวน (Post Hoc tests) พบว่าไม่มีความแตกต่างในค่าเฉลี่ยตัวแปรความเพลินในงานระหว่างประเภทของอุตสาหกรรม (โปรดดูภาคผนวก ฉ.)

ขั้นตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทำนายและการทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยโปรแกรม Process ตามแนวคิดของ Hayes (2013) เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน

สมมติฐาน1a การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน

สมมติฐาน1b การลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน

สมมติฐาน1c การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน

สมมติฐาน1d การเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

สมมติฐาน3a การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

สมมติฐาน3b การลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

สมมติฐาน3c การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

สมมติฐาน3d การเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

สมมติฐานข้อที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความเพลินในงาน

สมมติฐาน4a ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างและความเพลินในงาน

สมมติฐาน4b ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานและความเพลินในงาน

สมมติฐาน4c ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมและความเพลินในงาน

สมมติฐาน4d ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายและความเพลินในงาน

ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเช่น ค่าความคลาดเคลื่อน ยินยอม (Tolerance) และค่าปัจจัยความแปรปรวนเพื่อ (Variance inflation factor หรือ VIF) ของตัวแปรตามพบว่า ผ่านเกณฑ์กล่าวคือค่าความคลาดเคลื่อนยินยอมมากกว่า 0.1 และค่าปัจจัยความแปรปรวนเพื่อไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรทำนายไม่มีพหุสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Multicollinearity) (Field, 2009) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 6

ผลการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรทำนายคือการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง (IST)

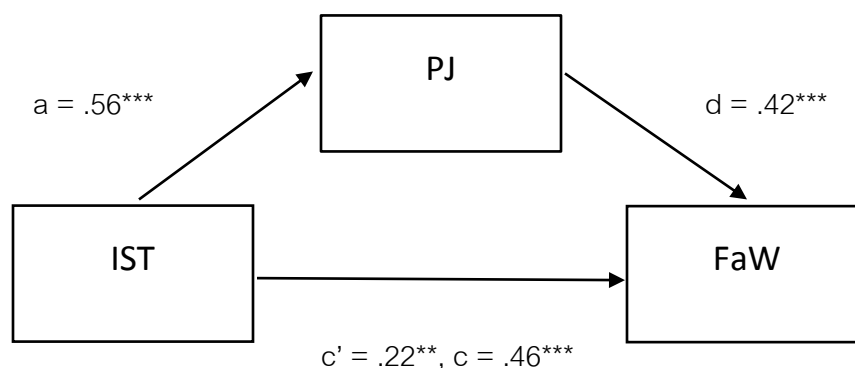
ตัวแปรส่งผ่านคือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน (PJ) และตัวแปรเกณฑ์คือความเพลินในงาน (FaW)

(N=203)

ตัวแปรทำนาย	Y(FaW)			M (PJ)			Y (FaW) total		
	β	SE	p	β	SE	p	β	SE	p
ค่าคงที่	.34***	.39	.000	-1.36***	.36	.000	-.23***	.40	.000
X (IST)	.22**	.07	.002	.56***	.06	.000	.46***	.06	.000
M (PJ)	.42***	.07	.000						
Age	-.00	.01	.745	.03***	.01	.000	.01	.01	.113
	$R^2 = .34$			$R^2 = .40$			$R^2 = .24$		
	F(4, 198) = 26.02,			F(3, 199) = 43.82,			F(3, 199) = 20.53,		
	p = .000			p = .000			p = .000		

หมายเหตุ: IST คือการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง; PJ คือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน; FaW คือความเพลินในงาน; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง พบว่า



ภาพที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธี Bootstrapping 1000 โดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

หมายเหตุ: IST คือการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง; PJ คือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน; FaW คือความเพลินในงาน

พบผลรวมอิทธิพลของการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($c = .46, p < .001$) และมีอิทธิพลทางตรงของการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($c' = .22, p < .01$) และพบอิทธิพลทางตรงของความสอดคล้องระหว่างคนกับงานต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($d = .42, p < .001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 และยังพบผลของอิทธิพลทางอ้อมของการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างต่อความเพลินในงานโดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($ad = .24, p < .001$) จึงสามารถสรุปได้ว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานมีอิทธิพลบางส่วนในฐานะตัวแปรส่งผ่าน (Partial Mediator) ต่อการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 ดังภาพที่ 2

ตารางที่ 7

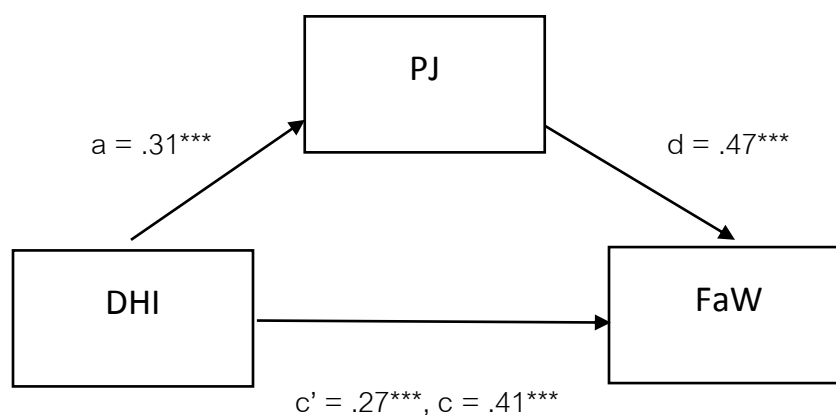
ผลการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรทำนายคือการทำงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน (DHI) ตัวแปรส่งผ่านคือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน (PJ) และตัวแปรเกณฑ์คือความเพลินในงาน (FaW) (N=203)

ตัวแปรทำนาย	Y(FaW)			M (PJ)			Y (FaW) total		
	β	SE	p	β	SE	P	β	SE	p
ค่าคงที่	.45***	.37	.000	-1.16***	.42	.000	-.09***	.41	.000
X (DHI)	.27***	.06	.000	.31***	.06	.000	.41***	.06	.000
M (PJ)	.47***	.06	.000						
Age	-.00	.01	.000	.03***	.01	.000	.01	.01	.208

$R^2 = .38$	$R^2 = .18$	$R^2 = .20$
$F(4, 198) = 29.,92$	$F(3, 199) = 14.60,$	$F(3, 199) = 16.43,$
$p = .00$	$p = .00$	$p = .00$

หมายเหตุ: DHI คือการทำงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน; PJ คือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน; FaW คือความเพลินในงาน; *** $p < .001$.

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของการทำงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน พบว่า



ภาพที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธี Bootstrapping 1000 โดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

หมายเหตุ: DHI คือการปั่นงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน; PJ คือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน; FaW คือความเพลินในงาน

พบผลรวมอิทธิพลของการปั่นงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($c = .41, p < .001$) และมีอิทธิพลทางตรงของการปั่นงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($c' = .27, p < .001$) และพบอิทธิพลทางตรงของความสอดคล้องระหว่างคนกับงานต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($d = .47, p < .001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 และยังพบผลของอิทธิพลทางอ้อมของการปั่นงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานต่อความเพลินในงานโดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($ad = .14, p < .001$) จึงสามารถสรุปได้ว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานมีอิทธิพลบางส่วนในฐานะตัวแปรส่งผ่าน (Partial Mediator) ต่อการปั่นงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 4

ดังภาพที่ 3

ตารางที่ 8

ผลการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรทำนายคือการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม (ISO) ตัวแปรส่งผ่านคือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน (PJ) และตัวแปรเกณฑ์คือความเพลินในงาน (FaW)

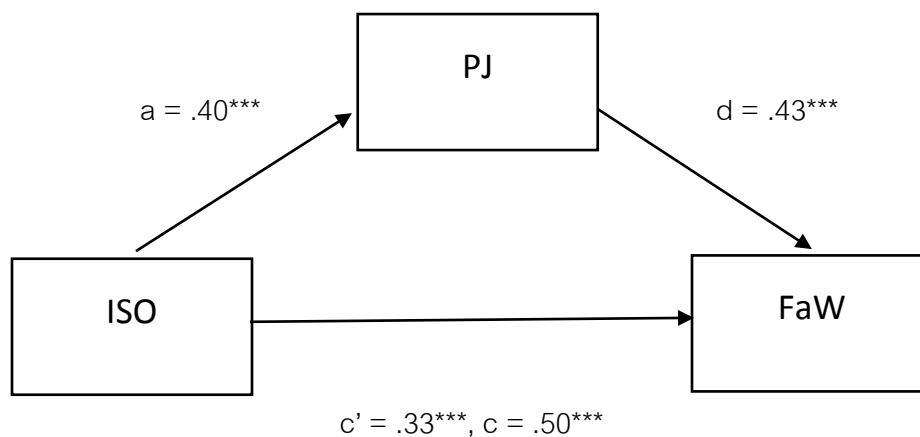
(N=203)

ตัวแปรทำนาย	Y(FaW)			M (PJ)			Y (FaW) total		
	β	SE	p	β	SE	P	β	SE	p
ค่าคงที่	-.11***	.39	.000	-1.78***	.42	.000	-.09***	.41	.000
X (ISO)	.33***	.06	.000	.40***	.07	.000	.41***	.06	.000
M (PJ)	.43***	.06	.000						
Age	.01	.01	.242	.04***	.01	.000	.02***	.01	.000

$R^2 = .39$	$R^2 = .23$	$R^2 = .25$
$F(4, 198) = 32.47,$	$F(3, 199) = 19.26,$	$F(3, 199) = 22.57,$
$p = .00$	$p = .00$	$p = .00$

หมายเหตุ: ISO คือการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม; PJ คือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน; FaW คือความเพลินในงาน; *** $p < .001$.

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมพบว่า



ภาพที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธี Bootstrapping 1000 โดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

หมายเหตุ: ISO คือการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม; PJ คือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน; FaW คือความเพลินในงาน

พบผลรวมอิทธิพลของการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($c = .50, p < .001$) อิทธิพลทางตรงของการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($c' = .33, p < .001$) และพบอิทธิพลทางตรงของความสอดคล้องระหว่างคนกับงานต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($d = .43, p < .001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 และยังพบผลของอิทธิพลทางอ้อมของการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมต่อความเพลินในงานโดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($ad = .17, p < .001$) จึงสามารถสรุปได้ว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานมีอิทธิพลบางส่วนในฐานะตัวแปรส่งผ่าน (Partial Mediator) ต่อการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 ดังภาพที่ 4

ตารางที่ 9

ผลการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรทำนายคือการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย (ICH)

ตัวแปรส่งผ่านคือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน (PJ) และตัวแปรเกณฑ์คือความเพลินในงาน (FaW)

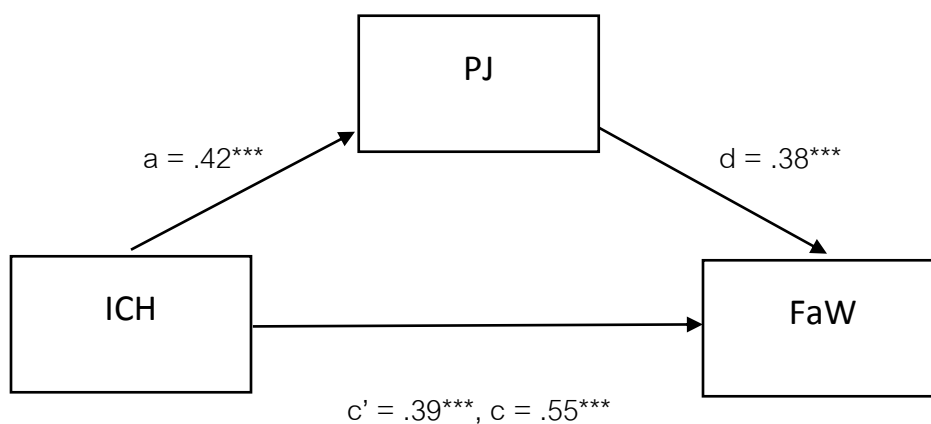
(N=203)

ตัวแปรทำนาย	Y(FaW)			M (PJ)			Y (FaW) total		
	β	SE	p	β	SE	P	β	SE	p
ค่าคงที่	.02***	.37	.000	-1.52***	.40	.000	-.56***	.38	.000
X (ICH)	.39***	.06	.000	.42***	.06	.000	.55***	.06	.000
M (PJ)	.38***	.06	.000						
Age	.00	.01	.512	.03***	.01	.000	.02**	.01	.007

$R^2 = .43$	$R^2 = .26$	$R^2 = .32$
$F(4, 198) = 37.71,$	$F(3, 199) = 23.,09$	$F(3, 199) = 31.82,$
$p = .000$	$p = .000$	$p = .000$

หมายเหตุ: ICH คือการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย; PJ คือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน; FaW คือความเพลินในงาน; **p < .01; *** p < .001.

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายพบว่า



ภาพที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธี Bootstrapping 1000 โดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

หมายเหตุ: ICH คือการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย; PJ คือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน; FaW คือความเพลินในงาน

พบผลรวมอิทธิพลของการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($c = .55, p < .001$) และมีอิทธิพลทางตรงของการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($c' = .39, p < .001$) และพบอิทธิพลทางตรงของความสอดคล้องระหว่างคนกับงานต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($d = .38, p < .001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 และยังพบผลของอิทธิพลทางอ้อมของการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายต่อความเพลินในงานโดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($ad = .16, p < .001$) จึงสามารถสรุปได้ว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานมีอิทธิพลบางส่วนในฐานะตัวแปรส่งผ่าน (Partial Mediator) ต่อการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 ดังภาพที่ 5

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของการปฏิบัติงานทั้ง 4 องค์ประกอบสามารถสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความเพลินในงาน

ตารางที่ 10

ผลการวิเคราะห์ผลรวมอิทธิพล อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของการปฏิบัติงานทั้ง 4 องค์ประกอบต่อความเพลินในงาน (FaW) โดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน (PJ) เป็นตัวแปรส่งผ่าน (N=203)

	Total effect	Direct effect	Indirect effect	Mediation
IST → PJ → FaW	.46***	.22**	.24***	Partial mediation
DHI → PJ → FaW	.41***	.27***	.14***	Partial mediation
ISO → PJ → FaW	.50***	.33***	.17***	Partial mediation
ICH → PJ → FaW	.55***	.39***	.16***	Partial mediation

หมายเหตุ: IST คือการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง, DHI คือการปฏิบัติงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน, ISO คือการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม, ICH คือการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย; PJ คือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน; FaW คือความเพลินในงาน; ** $p < .01$; *** $p < .001$

จากผลการทดสอบ Bootstrapping ดังตารางสามารถสรุปได้ว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทั้ง 4 องค์ประกอบและความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเพลินในงาน (Indirect effect = .24, $p < .001$) การปฏิบัติงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเพลินในงาน (Indirect effect = .14, $p < .001$) การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเพลินในงาน (Indirect effect = .17, $p < .001$) และการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเพลินในงาน (Indirect effect = .16, $p < .001$) ซึ่งเป็นการสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 กล่าวคือการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความเพลินในงานโดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ตารางที่ 11

ผลการเปรียบเทียบอิทธิพลของการปฏิบัติงานแต่ละองค์ประกอบไปยังความเพลินในงานโดยควบคุมอิทธิพลขององค์ประกอบอื่นๆ

ตัวแปรทำนาย	Y (FaW)			M (PJ)			Y (FaW) total		
	β	SE	p	β	SE	p	β	SE	p
X (IST)	.036	.048	.450	.590***	.083	.000	.157***	.046	.000
M (PJ)	.204***	.037	.000						
	$R^2 = .44$			$R^2 = .34$			$R^2 = .35$		
	F(5, 197) = 31.33,			F(4, 198) = 25.40,			F(4, 198) = 27.30,		
	p = .000			p = .000			p = .000		
X (DHI)	.076	.038	.050	.166*	.073	.025	.109**	.041	.008
M (PJ)	.204***	.037	.000						
	$R^2 = .66$			$R^2 = .34$			$R^2 = .35$		
	F(5, 197) = 31.33,			F(4, 198) = 25.40,			F(4, 198) = 27.30,		
	p = .000			p = .000			p = .000		
X (ISO)	.035	.038	.357	.046	.073	.530	.027	.041	.530
M (PJ)	.204***	.037	.000						
	$R^2 = .44$			$R^2 = .34$			$R^2 = .35$		
	F(5, 197) = 31.33,			F(4, 198) = 25.40,			F(4, 198) = 27.30,		
	p = .000			p = .000			p = .000		
X (ICH)	.133**	.042	.002	.066	.081	.413	.147**	.045	.001
M (PJ)	.204***	.037	.000						
	$R^2 = .44$			$R^2 = .34$			$R^2 = .35$		
	F(5, 197) = 31.33,			F(4, 198) = 25.40,			F(4, 198) = 27.30,		
	p = .000			p = .000			p = .000		

หมายเหตุ: IST คือการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง, DHI คือการปฏิบัติงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน, ISO คือการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม, ICH คือการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย, PJ คือความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน; FaW คือความเฟลินในงาน; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

หลังจากการวิเคราะห์เพิ่มเติม ด้วยการเปรียบเทียบค่าอิทธิพลของความเฟลินในงานที่มีตัวแปรส่งผ่านเป็นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน โดยควบคุมตัวแปรการปฏิบัติงานแยกเป็น 4 องค์ประกอบเพื่อวิเคราะห์ที่ละองค์ประกอบโดยควบคุมองค์ประกอบที่เหลือไว้ ไม่ให้มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามคือความเฟลินในงาน พบว่า

การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีอิทธิพลโดยรวมต่อการเกิดความเฟลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเกิดความเฟลินในงาน ดังนั้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงานจึงเป็นตัวแปรส่งผ่านสมบูรณ์ (Full Mediator) ระหว่างการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างและความเฟลินในงาน

การปฏิบัติงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลโดยรวมต่อการเกิดความเฟลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเกิดความเฟลินในงาน ดังนั้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงานจึงเป็นตัวแปรส่งผ่านสมบูรณ์ (Full Mediator) ระหว่างการปฏิบัติงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานและความเฟลินในงาน

การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมไม่มีอิทธิพลต่อการเกิดความเฟลินในงานทั้งอิทธิพลโดยรวมและอิทธิพลทางตรง ดังนั้นการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมไม่มีผลต่อการเกิดความเฟลินในงาน และการปฏิบัติงานวิธีนี้ไม่มีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ดังนั้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงานจึงไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความเฟลินในงาน ถึงแม้ว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานจะมีอิทธิพลต่อความเฟลินในงาน

การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีอิทธิพลโดยรวมต่อการเกิดความเฟลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงยังมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อการเกิดความเฟลินในงาน แต่ไม่พบอิทธิพลของการปฏิบัติงานด้านนี้ต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ดังนั้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงานจึงไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความเฟลินในงาน หมายความว่าการทำงานวิธีนี้สามารถทำให้เกิดความเฟลินในงานได้โดยตรง

บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานและความเพลลนในงานโดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน” ที่ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทที่ผ่านมาแล้ว สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ซึ่งการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานในกลุ่มตัวอย่างไทยมากที่สุด ส่วนการปฏิบัติงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อกลุ่มตัวอย่างไทยน้อยที่สุด ดังนี้

สมมติฐาน 1a การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน 1a กล่าวคือ การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างยังมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .56, p < .001$) นั้นหมายความว่า เมื่อบุคคลได้กระทำการปฏิบัติงานโดยวิธีการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง (เช่น การขวนขวายโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน เป็นต้น) บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีทักษะ ความสามารถและความต้องการของบุคคลสอดคล้องกับข้อเรียกร้องในงานและสิ่งทำงานตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลนั้น

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Tims และ Bakker (2010) ที่กล่าวว่า การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างเป็นหนึ่งในวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Tims, Derks และ Bakker (2015) ที่พบว่า การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางบวกกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน เนื่องจาก การปฏิบัติงานโดยที่บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้เพิ่มเติมก็มีส่วนส่งเสริมให้บุคคลมีทักษะความสามารถเพิ่มมากขึ้น เป็นการปรับระดับของทักษะที่บุคคลมีให้สอดคล้องกับความท้าทายของงาน ในกรณีนี้แต่เดิมบุคคลมีทักษะไม่มากพอในการรับมือกับข้อเรียกร้องของงาน และการเพิ่มทรัพยากรด้านโครงสร้างจะช่วยเติมเต็มความต้องการของบุคคลในด้านการมีอำนาจในการทำงาน (Autonomy; เช่น การมีอำนาจในการตัดสินใจ และทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง) และ ความต้องการด้านการพัฒนาตนเอง (Competence; เช่น ความรู้สึกว่าคุณได้เพิ่มพูนทักษะ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสอดคล้องระหว่างความต้องการของคนกับงาน

สมมติฐาน 1b การลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน 1b กล่าวคือ การปฏิบัติงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานยังมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .31, p < .001$) นั้นหมายความว่า เมื่อบุคคลได้กระทำการปฏิบัติงานโดยวิธีการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน (เช่น ลดจำนวนงานที่มากเกินไป หรือลดจำนวนงานที่กระทบเรื่องส่วนตัว เป็นต้น) บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีทักษะความสามารถและความต้องการของบุคคลสอดคล้องกับข้อเรียกร้องในงานและสิ่งทำงานตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลนั้น

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Tims และ Bakker (2010) ที่กล่าวว่า การลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานเป็นหนึ่งในวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมสุขภาวะทางกายและใจ ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจเพียงพอที่จะจัดการรับมือกับข้อเรียกร้องในงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาของ Tims, Derks และ Bakker (2015) ที่พบว่า การปฏิบัติงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน เนื่องจากการลดระดับของความต้องการในงานลง เมื่อบุคคลรู้สึกว่าการต้องการของงานเกินความสามารถของตน หรือความต้องการของงานที่มากเกินไป เป็นการปรับลดที่ตัวข้อเรียกร้องของงาน ให้มีความสมดุลกับระดับทักษะความสามารถที่บุคคลมี จึงช่วยให้มีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานมากขึ้น

สมมติฐาน 1c การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน 1c กล่าวคือ การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมยังมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .40, p < .001$) นั้นหมายความว่า เมื่อบุคคลได้กระทำการปฏิบัติงานโดยวิธีการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม (การแสวงหาการสนับสนุนจากสังคมหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว เช่น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน คำแนะนำจากหัวหน้างาน เป็นต้น) บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีทักษะความสามารถและความต้องการของบุคคลสอดคล้องกับข้อเรียกร้องในงานและสิ่งทำงานตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลนั้น

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Tims และ Bakker (2010) ที่กล่าวว่า การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม เป็นหนึ่งในวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการรับมือกับข้อเรียกร้องในงานได้ และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาของ Tims, Derks และ Bakker (2015) ที่พบว่า การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมมีอิทธิพลทางบวกกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน โดยจะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้ทักษะใน

การรับมือกับงานผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า ซึ่งถือว่าการปรับที่ระดับทักษะของบุคคลให้สอดคล้องกับงาน และอาจมองได้ว่า บุคคลก็สามารถลดระดับข้อเรียกร้องของงาน ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ และขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าได้เช่นกัน ซึ่งถือว่าการปรับระดับข้อเรียกร้องของงานให้สอดคล้องกับทักษะที่บุคคลมี จึงนำไปสู่การเกิดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน อีกทั้งการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม ยังช่วยเติมเต็มความต้องการในด้านสังคม (Relatedness; เช่น การรู้สึกได้ดูแลผู้อื่น และการที่มีผู้อื่นคอยช่วยเหลือดูแล) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสอดคล้องระหว่างความต้องการของคนกับงาน

สมมติฐาน 1d การเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน 1d กล่าวคือ การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย ยังมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .42, p < .001$) นั้นหมายความว่า เมื่อบุคคลได้กระทำการปฏิบัติงานโดยวิธีการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย (เช่น ความต้องการงานใหม่ที่ท้าทาย หรือความต้องการที่จะรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เป็นต้น) บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีทักษะ ความสามารถและความต้องการของบุคคลสอดคล้องกับข้อเรียกร้องในงานและสิ่งทำงานตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลนั้น

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Tims และ Bakker (2010) ที่กล่าวว่า การเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย เป็นหนึ่งในวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลปรับระดับที่ข้อเรียกร้องของงานให้มีความยากและท้าทายมากขึ้นสอดคล้องกับระดับทักษะที่บุคคลอาจจะมีอยู่สูงกว่างานเดิมของพวกเขา นำไปสู่การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Tims, Derks และ Bakker (2015) ที่พบว่า การเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีอิทธิพลทางบวกกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน โดยจะช่วยเติมเต็มความต้องการในด้านการพัฒนาตนเอง คือบุคคลจะรู้สึกว่าตนได้ใช้ทักษะที่มีอย่างเต็มที่เพิ่มมากขึ้นในการทำงานหลังจากเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 กล่าวคือ ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานยังมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .42, p < .001$) ($b = .47, p < .001$) ($b = .43, p < .001$) ($b = .38, p < .001$) นั้นหมายความว่าเมื่อบุคคลรับรู้การเกิดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

(เช่นทรัพยากรในงานสอดคล้องกับความต้องการตนหรือ ทักษะของตนเองเพียงพอต่อการรับมือกับข้อเรียกร้องในงาน) บุคคลมีแนวโน้มที่จะเกิดความเพลินในการทำงาน

ผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Nakamura และ Csikszentmihalyi (2002) ที่กล่าวว่าความเพลินจะเกิดเมื่อมีความสมดุลระหว่างทักษะและความท้าทายในกิจกรรม รวมถึงยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Bakker (2008) ที่กล่าวว่าทรัพยากรในงานเช่นการสนับสนุนทางสังคมหรือโอกาสที่จะพัฒนา มีอิทธิพลทางบวกกับการเกิดความเพลินในงานด้วย

สมมติฐานข้อที่ 3 การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน ซึ่งการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีอิทธิพลทางบวกต่อความเพลินในงานในกลุ่มตัวอย่างไทยมากที่สุด และการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางบวกต่อความเพลินในงานในกลุ่มตัวอย่างไทยน้อยที่สุด โดยผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 กล่าวคือ การปฏิบัติงานทั้ง 4 รูปแบบ มีอิทธิพลทางบวกกับการเกิดความเพลินในงาน ดังนี้

สมมติฐาน 3a การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางบวกทั้งทางตรงและโดยรวมต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .22, p < .01$) ($b = .46, p < .001$)

สมมติฐาน 3b การปฏิบัติงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลทางบวกทั้งทางตรงและโดยรวมต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .27, p < .001$) ($b = .41, p < .001$)

สมมติฐาน 3c การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมมีอิทธิพลทางบวกทั้งทางตรงและโดยรวมต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .33, p < .001$) ($b = .50, p < .001$)

สมมติฐาน 3d การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีอิทธิพลทางบวกทั้งทางตรงและโดยรวมต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .39, p < .001$) ($b = .55, p < .001$)

นั่นหมายความว่าเมื่อบุคคลกระทำกรปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง โดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน โดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม หรือโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย บุคคลมีแนวโน้มที่จะเกิดความเพลินในงาน

ผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Zito, Cortese และ Colombo (2015) ที่กล่าวเกี่ยวกับทรัพยากรในงานทั้งด้านโครงสร้าง ด้านสังคม รวมถึงการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน ว่ามีอิทธิพลทางบวกกับความเพลินในงาน ทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Salanova, Bakker และ Llorens (2006) ที่กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคมเอื้อให้เกิดความเพลินในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ

Moneta และ Csikszentmihalyi (1996) ที่กล่าวว่าข้อเรียกร้องด้านความท้าทายที่สมดุลกับทักษะของบุคคล จะส่งผลให้ผลทางบวกต่อการเกิดความเพลินด้วยเช่นกัน

โดยการปฏิบัติงานด้วยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายส่งผลกับความเพลินในงานมากที่สุด จึงสามารถนำมาใช้ในเชิงปฏิบัติได้โดยองค์กรอาจให้ความสำคัญหรือส่งเสริมในด้านนี้เป็นพิเศษมากกว่าด้านอื่นๆ เช่น การเพิ่มปริมาณงาน หรือให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานใหม่ๆ เพิ่มขึ้น เป็นต้น

สมมติฐานข้อที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความเพลินในงาน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 กล่าวคือ ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความเพลินในงานได้ ดังนี้

สมมติฐาน 4a ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างและความเพลินในงาน กล่าวคือการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .22, p < .01$) และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวกต่อความเพลินในงาน เมื่อผ่านตัวแปรความสอดคล้องระหว่างคนกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .25, p < .001$) ทำให้ตัวแปรการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีค่าอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .47, p < .001$)

สมมติฐาน 4b ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน โดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานและความเพลินในงาน กล่าวคือการทำงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .27, p < .001$) และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวกต่อความเพลินในงาน เมื่อผ่านตัวแปรความสอดคล้องระหว่างคนกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .14, p < .001$) ทำให้ตัวแปรการทำงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีค่าอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .41, p < .001$)

สมมติฐาน 4c ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมและความเพลินในงาน กล่าวคือการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .33, p < .001$) และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวกต่อความเพลินในงาน เมื่อผ่านตัวแปรความสอดคล้องระหว่างคนกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .17, p < .001$) ทำให้ตัวแปรการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมมีค่าอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกต่อความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .50, p < .001$)

สมมติฐาน 4d ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายและความเพลลนในงาน กล่าวคือการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความเพลลนในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .39, p < .001$) และส่งผลทางอ้อมในเชิงบวกต่อความเพลลนในงาน เมื่อผ่านตัวแปรความสอดคล้องระหว่างคนกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .16, p < .001$) ทำให้ตัวแปรการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีค่าอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกต่อความเพลลนในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .55, p < .001$)

เมื่อใส่ตัวแปรส่งผ่าน (ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน) เข้าไปในโมเดล อิทธิพลของการปฏิบัติงานต่อความเพลลนในงานลดลงแต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าตัวแปรความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ดังกล่าวเพียงบางส่วน (Partial mediation) นั่นคือ เมื่อพนักงานทำพฤติกรรมกรปฏิบัติงานอาจจะเกิดความเพลลนในงานโดยตรงหรืออาจจะเกิดโดยทางอ้อมผ่านการรับรู้ถึงความสอดคล้องระหว่างคนกับงานก่อน

ผลการศึกษานี้มีความเกี่ยวเนื่องจากการศึกษาข้างต้น ได้แก่การศึกษาของ Tims, Derks และ Bakker (2015) ว่าการปฏิบัติงานทั้ง 4 รูปแบบ มีอิทธิพลทางบวกกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน การศึกษาของ Bakker และ Demerouti (2007) ที่ว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานช่วยเพิ่มความเพลลนในงาน และการศึกษาของ Zito, Cortese และ Colombo (2015), Salanova, Bakker และ Llorens (2006), Moneta และ Csikszentmihalyi (1996) ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 รูปแบบมีความสัมพันธ์กับการเกิดความเพลลนในงาน ซึ่งเมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับผลการวิจัยข้างต้นทำให้สนับสนุนสมมติฐานของผู้วิจัยที่ว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความเพลลนในงาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานของงานวิจัยนี้ซึ่งเป็นพนักงานจากองค์กรในประเทศไทย พบว่าค่าเฉลี่ยของทุกตัวแปรอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ได้แก่ ตัวแปรการปฏิบัติงานมาตรวัด 7 ระดับ ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างของกลุ่มตัวอย่างคือ 5.61 ด้านการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานคือ 4.27 ด้านการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมคือ 4.60 ด้านการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายคือ 4.79 ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างคนกับงานมาตรวัด 7 ระดับ ค่าเฉลี่ยคือ 4.78 และค่าเฉลี่ยตัวแปรความเพลลนในงานมาตรวัด 5 ระดับ ค่าเฉลี่ยคือ 3.40

เนื่องจากงานวิจัยในต่างประเทศมักศึกษาอิทธิพลจากการปฏิบัติงานแบบเป็นภาพรวม ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแต่ละองค์ประกอบว่าการปฏิบัติงานด้านใดส่งอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานและความเพลลนในงานมากกว่าในกลุ่มตัวอย่างจากงานวิจัยนี้ ซึ่งพบว่าการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง เช่น การชวนช่วยโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน เป็นต้น มีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ

การปฏิบัติงานอีก 3 รูปแบบ ($b = .56, p < .001$) อาจเป็นเพราะข้อคำถามในมาตรวัดการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างเช่น “ฉันพยายามพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง” หรือ “ฉันพยายามพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพ” มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามในมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน เช่น “ทักษะของฉันเหมาะสมกับงานที่ฉันทำ” หรือ “ความสามารถและความเชี่ยวชาญของฉันเป็นสิ่งที่งานต้องการ” นั่นคือ เมื่อบุคคลพยายามที่จะพัฒนาความสามารถและทักษะของตนเองซึ่งเป็นหนึ่งในวิธีการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรด้านโครงสร้าง จะส่งผลให้บุคคลรับรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของตนเองนั้นมีระดับที่เพียงพอเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ ผู้วิจัยยังพบว่ากรปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายเช่น ความต้องการงานใหม่ที่ท้าทาย หรือความต้องการที่จะรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เป็นต้น มีอิทธิพลทางบวกทั้งทางตรงและโดยรวมต่อความเพลินในงานมากที่สุด ($b = .39, p < .001$) ($b = .55, p < .001$) อาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีของ Csikszentmihalyi ที่กล่าวว่าความเพลินมักเกิดเมื่อมีความสมดุลระหว่างทักษะและความท้าทาย เนื่องจากงานที่ง่ายเกินไปอาจทำให้เราไม่ต้องใช้ความพยายามหรือความสามารถที่มี ดังนั้นเมื่อมีงานใหม่ๆ หรืองานที่ท้าทายจะทำให้เราได้ลองใช้ความพยายาม สมาธิ และความจดจ่อในการทำงานมากขึ้น ซึ่งอาจทำให้เกิดความสนุกและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นองค์ประกอบของความเพลินในงาน

ดังนั้นหากองค์กรในประเทศไทยต้องการที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความเพลินในงานด้วยการปฏิบัติงานแล้ว อาจให้ความสำคัญกับสองด้านนี้มากกว่าด้านอื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพื่อประโยชน์ของตัวพนักงานรวมถึงประโยชน์ของภาคองค์กรเอง

นอกจากนี้ยังพบว่าอายุมีนัยสำคัญทางสถิติต่อทั้งความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และความเพลินในงาน จึงอาจนำมาใช้เป็นตัวแปรควบคุมในงานวิจัยในอนาคต โดยอายุของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้มีจำนวนมากที่สุดคือ 24 ปี ทั้งนี้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความเพลินในงาน อาจเป็นไปได้ว่าในช่วงแรกของการทำงาน บุคคลยังรู้สึกสามารถเข้ากับงานได้หรือยังสนุกกับการทำงาน แต่เมื่อทำงานเป็นระยะเวลาานาก็อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความสอดคล้องระหว่างคนกับงานหรือความเพลินในงาน ซึ่งอาจนำไปศึกษาต่อยอดโดยละเอียดต่อไป

จากการวิเคราะห์เพิ่มเติมหลังการวิจัย ด้วยการดูค่าอิทธิพลของความเพลินในงานที่มีตัวแปรส่งผ่านเป็นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน โดยควบคุมตัวแปรการปฏิบัติงานแยกเป็น 4 องค์ประกอบ พบว่าผลที่ได้แตกต่างจากผลเดิมดังนี้

การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างและการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลโดยรวมต่อการเกิดความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเกิดความเพลินในงาน ดังนั้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงานจึงเป็นตัวแปรส่งผ่านสมบูรณ์ (Full Mediator)

ระหว่างการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างและความเพลินในงาน จากเดิมที่เป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediator)

การทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมไม่มีอิทธิพลต่อการเกิดความสอดคล้องระหว่างคนกับงานและความเพลินในงานทั้งอิทธิพลโดยรวมและอิทธิพลทางตรง ดังนั้นการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมไม่มีผลต่อการเกิดความเพลินในงาน ดังนั้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงานจึงไม่เป็นตัวแปรส่งผ่าน ระหว่างการทำงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมและความเพลินในงาน

การทำงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีอิทธิพลโดยรวมต่อการเกิดความเพลินในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน แต่ไม่มีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ดังนั้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงานจึงไม่เป็นตัวแปรส่งผ่าน ระหว่างการทำงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายและความเพลินในงาน ซึ่งผลสอดคล้องกับผลการวิจัยเดิมที่ว่าการทำงานวิธีนี้มีอิทธิพลต่อความเพลินในงานสูงที่สุด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยข้อจำกัดและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความเพลินในงานอันเป็นผลมาจากความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน โดยมีพฤติกรรมการทำงานนำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานในบริบทขององค์การในสังคมไทย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน

สมมติฐาน 1a การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน

สมมติฐาน 1b การลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน

สมมติฐาน 1c การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน

สมมติฐาน 1d การเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

สมมติฐาน 3a การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

สมมติฐาน 3b การลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

สมมติฐาน 3c การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

สมมติฐาน 3d การเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน

สมมติฐานข้อที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความเพลินในงาน

สมมติฐาน 4a ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างและความเพลินในงาน

สมมติฐาน 4b ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน โดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานและความเพลินในงาน

สมมติฐาน 4c ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมและความเพลินในงาน

สมมติฐาน 4d ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายและความเพลินในงาน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

1. แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ศาสนา ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาที่ศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร กลุ่มงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน กลุ่มงาน ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน
2. มาตรวัดความเพลินในงาน ของ Bakker (2008)
3. มาตรวัดการปฏิบัติงาน ของ Tims, Bakker และ Derks (2012)
4. มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ของ Cable และ DeRue (2002)

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ทำงานในองค์กรของรัฐวิสาหกิจและเอกชน ทั้งชายและหญิง และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenient Sampling) และวิธีการคัดเลือกแบบลูกโซ่ (Snowball Selection) โดยนำเครื่องมือในการวิจัยที่ผ่านการทดสอบคุณภาพแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้วิเคราะห์ทั้งสิ้น 203 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล หรือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ต้องการศึกษาเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความเพลินในงาน โดยมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยการใช้โปรแกรม SPSS และ Process ในการวิเคราะห์สถิติ ดังนี้

1. เตรียมพร้อมข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของการปฏิบัติงาน ความเพลินในงาน และ ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน เพื่อตรวจสอบค่า missing values, mean และ standard deviation
2. ทดสอบค่าสุดโต่งหรือค่าผิดปกติเชิงพหุ (Multivariate outliers) ของแต่ละบุคคลเพื่อตัดข้อมูลที่ มีค่าผิดปกติโดยใช้การวิเคราะห์ Mahalanobis Distance Test (D^2)
3. ทดสอบค่าความเที่ยงและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson 's Correlation Coefficient) ของตัวแปรการปฏิบัติงานทั้ง 4 องค์ประกอบ ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และความเพลินในงาน
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลประชากรกับความเพลินในงาน เพื่อพิจารณาว่าจะนำตัวแปรข้อมูลประชากรใดมาเป็นตัวแปรควบคุมเมื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย
5. ทดสอบความแปรปรวนของประเภทอุตสาหกรรมด้วยสถิติ One way ANOVA เพื่อพิจารณาว่าควรนำตัวแปรประเภทอุตสาหกรรมมาเป็นตัวแปรควบคุมเมื่อทำนายความเพลินในงานหรือไม่
6. วิเคราะห์ค่าอิทธิพลทำนายและการทดสอบความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (Moderated Regression) โดยโปรแกรม Process ตามแนวคิดของ Hayes (2013)

ผลการวิจัย

1. การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน ($b = .56, p < .001$) และความเพลินในงาน ($b = .46, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. การลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน ($b = .31, p < .001$) และความเพลินในงาน ($b = .41, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน ($b = .40, p < .001$) และความเพลินในงาน ($b = .50, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. การเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทายมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องของคนกับงาน ($b = .42, p < .001$) และความเพลินในงาน ($b = .55, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการเกิดความเพลินในงาน ($r = .55, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .42, p < .001$) ($b = .47, p < .001$) ($b = .43, p < .001$) ($b = .38, p < .001$)
6. การป้ันงานทั้ง 4 องค์ประกอบ มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกต่อความเพลินในงานเมื่อผ่านความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานจึงมีอิทธิพลเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการป้ันงานและความเพลินในงาน

ข้อจำกัดของงานวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจากองค์กรเอกชนและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนของประชากรมากขึ้นอาจเก็บจากหน่วยงานรัฐบาลเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

1. งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาอิทธิพลของตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านอื่นๆ เช่น รูปแบบความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement) เนื่องจากผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูง อาจจะมีแรงจูงใจในการป้ันงานด้านการเพิ่มความท้าทายในงานหรือการเพิ่มทรัพยากรด้านโครงสร้างมากกว่าผู้ที่ต้องการความสำเร็จต่ำ ซึ่งอาจส่งผลที่แตกต่างกันออกไปในสองกลุ่มนี้ เป็นต้น หรืออาจศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุกับความเพลินในงาน เนื่องจากในงานวิจัยนี้พบว่า อายุของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเกิดความเพลินในงาน
2. งานวิจัยในอนาคตอาจศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเพลินในกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากความเพลินในงาน เช่นความเพลินในการเรียนเนื่องจากการจะศึกษาให้ได้ความรู้และนำไปใช้ได้มากที่สุด อาจต้องมาจากความสนใจ ความสนุกและซึบซึบในเนื้อหาที่เรียน และศึกษาว่ามีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเพลินเหมือนหรือแตกต่างจากงานวิจัยนี้อย่างไร

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กลุ่มสถิติแรงงาน สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจ

ภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2554. ค้นเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2560, จาก

<http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/download/files/lfsSum54.pdf>

ฉานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความ

ความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง

ในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา

อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐวดี ตั้งธงชัยวิริยะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกใจมั่นในงาน ความเพลินที่เกี่ยวข้องกับงาน และ

ความคิดสร้างสรรค์ โดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรสื่อ. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต,

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประคัลภ์ ปันตพาลังกูร. (2555). Well-Being กับผลงานของพนักงาน. ค้นเมื่อ 25 กันยายน 2559, จาก

<https://prakal.wordpress.com/2012/03/13/well-being-กับผลงานของพนักงาน>

ไอริน จีรวิทย์โอฬาร. (2554). อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์การต่อ

ความผูกใจมั่นในงานและความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 26–44.

doi:10.1016/j.jvb.2003.11.001

Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400–414. doi:10.1016/j.jvb.2007.11.007

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job

- demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180.
doi:10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378.
doi:10.1177/0018726712453471
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). *Job crafting and meaningful work*. In B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81-104). Washington, DC: American Psychological Association.
- Blackham, A. (2016). *Extending working life for older workers: Age discrimination law, policy and practice*. United Kingdom: Hart Publishing.
- Cable, D. M., Derue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
Doi:10.1037//0021-9010.87.5.875
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper Perennial Modern Classics.
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815–822. doi:10.1037//0022-3514.56.5.815
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 266–280.
doi:10.1037/1076-8998.11.3.266
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. P. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87–96.
doi:10.1016/j.jvb.2015.09.001
- Gagné, M., & Gagne, M. E. (2014). *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. New York, NY, United States.
- Hall, D. T. (t., & Heras, M. L. (2010). Reintegrating job design and career theory: Creating not just good jobs but smart jobs. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 448–462.

doi:10.1002/job.613

- Harmat, L., Andersen, F. Ø., Ullen, F., Wright, J., & Sadlo, G. (2016). *Flow experience: Empirical research and applications*. doi:10.1007/978-3-319-28634-1_3
- Kira, M., van Eijnatten, F. M., & Balkin, D. B. (2010). Crafting sustainable work: Development of personal resources. *Journal of Organizational Change Management*, 23(5), 616–632. doi:10.1108/09534811011071315
- Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142–152. doi:10.1016/j.jvb.2013.12.004
- Moneta, G., & Csikszentmihalyi, M. (1996). The Effect of Perceived Challenges and Skills on the Quality of Subjective Experience. *Journal Of Personality*, 64(2), 275-310. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.1996.tb00512.x>
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 89–105). New York: Oxford University Press.
- Oldham, G. R., & Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 20–35. doi:10.1016/j.obhdp.2016.05.002
- Rogelberg, S. G. (Ed.). (2016). *The Sage Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. United States: SAGE Publications, 2.
- Salanova, M., Bakker, A., & Llorens, S. (2006). Flow at Work: Evidence for an Upward Spiral of Personal and Organizational Resources*. *Journal Of Happiness Studies*, 7(1), 1-22. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-005-8854-8>
- Singh, V. lakshmi, & Singh, M. (2016). Techniques of job crafting: An exploratory study on management consultants. *South Asian Journal of Management*, 23(2), 25–50.
- Swann, C., Keegan, R. J., Piggott, D., & Crust, L. (2012). A systematic review of the experience, occurrence, and controllability of flow states in elite sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 13(6), 807-819.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), . doi:10.4102/sajip.v36i2.841

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(2), 230–240. doi:10.1037/a0032141
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 44–53. doi:10.1016/j.jvb.2015.11.007
- Vreugdenhi, H. (2012). Do older employees use task crafting in order to reduce the perceived misfit with their job?: The influence of future time perspective and proactive personality - A diary study. *Master thesis Tilburg University Human Resource Studies*
- Zito, M., Cortese, C. G., & Colombo, L. (2015). Nurses' exhaustion: The role of flow at work between job demands and job resources. *Journal of Nursing Management, 24*(1), E12–E22. doi:10.1111/jonm.12284

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยของคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน รวมทั้งหมด 51 ข้อ ใช้เวลาตอบ 10-15 นาที ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอ่านคำชี้แจงโดยละเอียดก่อนลงมือตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วน และขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยตอบข้อที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด และจะไม่ส่งผลถึงตัวท่านหรือองค์กรของท่านทั้งสิ้น ทั้งนี้การนำเสนอผลการศึกษาคือจะเป็นในลักษณะของการวิเคราะห์ในภาพรวมและจะไม่มีมีการแสดงข้อมูลรายบุคคล

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่สละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัย

หมายเหตุ หากผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม สามารถติดต่อคณะผู้วิจัยได้ที่

Email: wararee.sjdt@gmail.com

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือ เติมข้อความ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ _____ ปี

3. สถานภาพ โสด สมรส

อื่นๆ (หย่า, หม้าย, แยกกันอยู่, อยู่ด้วยกันโดยไม่สมรส)

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่ามัธยมปลาย มัธยมปลาย, ปวช. หรือเทียบเท่า

อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี

ปริญญาโท ปริญญาเอก

อื่นๆ (โปรดระบุ) _____

5. ท่านจบการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับ _____

6. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน: _____ ปี _____ เดือน

7. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทใด

ขายส่ง/ขายปลีก

การขนส่ง

การเงิน ประกัน หรืออสังหาริมทรัพย์

- การให้บริการด้านธุรกิจ การศึกษา อุตสาหกรรมการผลิต
 การเกษตร การบริการวิชาชีพเฉพาะทาง เช่น แพทย์ หนายความ วิศวะ
 รัฐบาล อื่นๆ (โปรดระบุ) _____

8. ปัจจุบันท่านทำงานอยู่ในกลุ่มงานประเภทใด

- กฎหมาย การขายและการตลาด การเงินและการบัญชี
 เครือข่ายธุรกิจ จัดการแผนกลยุทธ์ ตรวจสอบคุณภาพ
 ทรัพยากรบุคคล อำนวยการและสนับสนุนองค์กร วิศวกรรม
 เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารและสร้างภาพลักษณ์องค์กร วิจัยและพัฒนา
 อาคารและสถานที่ อื่นๆ (โปรดระบุ) _____

9. ระยะเวลาที่ท่านทำงานอยู่ในกลุ่มงานปัจจุบัน (ตามข้อ 8): _____ ปี _____ เดือน

10. ตำแหน่งงานของท่าน

- พนักงานปฏิบัติการ/ลูกจ้างทั่วไป พนักงานวิชาชีพผู้เชี่ยวชาญ
 หัวหน้างาน/ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ/ผู้บริหารระดับสูง
 อื่นๆ (โปรดระบุ) _____

11. รายได้ต่อเดือนของท่านในปัจจุบัน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 - 30,000 บาท 30,001 - 50,000 บาท
 50,001 - 70,000 บาท 70,001 - 100,000 บาท มากกว่า 100,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดและทำเครื่องหมาย ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดทำให้ครบทุกข้อ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 = ไม่เห็นด้วย

3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

4 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน

5 = ค่อนข้างเห็นด้วย

6 = เห็นด้วย

7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	1	2	3	4	5	6	7
1. งานที่ทำอยู่ตอนนี้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของฉัน	1	2	3	4	5	6	7
2. ฉันพบสิ่งที่แสวงหามานานในงานปัจจุบันที่ทำอยู่	1	2	3	4	5	6	7
3. งานที่ทำอยู่ตอนนี้ได้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างที่ฉันต้องการแล้ว	1	2	3	4	5	6	7
4. ทักษะของฉันเหมาะสมกับงานที่ฉันทำ	1	2	3	4	5	6	7
5. ความสามารถและความเชี่ยวชาญของฉันเป็นสิ่งที่งานต้องการ	1	2	3	4	5	6	7
6. ความรู้และความสามารถของฉันสอดคล้องกับงานที่ฉันทำอยู่	1	2	3	4	5	6	7

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดและทำเครื่องหมาย ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดทำให้ครบทุกข้อ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 = ไม่เห็นด้วย

3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

4 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน

5 = ค่อนข้างเห็นด้วย

6 = เห็นด้วย

7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	1	2	3	4	5	6	7
1. ฉันพยายามพัฒนาขีดความสามารถของตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
2. ฉันพยายามพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพ	1	2	3	4	5	6	7
3. ฉันพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ในที่ทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
4. ฉันมั่นใจว่าฉันทำงานอย่างเต็มที่ที่สุดความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7
5. ฉันตัดสินใจด้วยตัวเองว่าควรทำอย่างไร	1	2	3	4	5	6	7
6. ฉันมั่นใจว่างานจะมีผลกระทบต่อจิตใจของฉันน้อย	1	2	3	4	5	6	7
7. ฉันพยายามทำให้ตัวเองเชื่อมั่นว่างานของฉันจะมีผลต่ออารมณ์น้อยลง	1	2	3	4	5	6	7
8. ฉันจัดการงานของฉันด้วยวิธีการติดต่อกับคนที่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของฉัน	1	2	3	4	5	6	7
9. ฉันจัดระบบงานเพื่อลดการติดต่อกับคนที่คาดหวังผลจากงานมากเกินไป	1	2	3	4	5	6	7
10. ฉันพยายามทำให้แน่ใจว่าฉันไม่ต้องเจอการตัดสินใจยากๆ ในการทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
11. ฉันจัดระเบียบการทำงานเพื่อไม่ให้คร่ำครึกับงานนานเกินไป	1	2	3	4	5	6	7
12. ฉันขอให้ผู้บังคับบัญชาของฉันสอนงานให้	1	2	3	4	5	6	7
13. ฉันสอบถามผู้บังคับบัญชาถึงความพอใจในการทำงานของฉัน	1	2	3	4	5	6	7

14. ฉันมองหาแรงบันดาลใจจากผู้บังคับบัญชาของฉัน	1	2	3	4	5	6	7
15. ฉันสอบถามความคิดเห็นจากผู้อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของฉัน	1	2	3	4	5	6	7
16. ฉันมักขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5	6	7
17. ฉันเสนอตัวเองเพื่อร่วมทำโครงการใหม่ที่น่าสนใจ	1	2	3	4	5	6	7
18. ฉันจะเป็นคนแรกที่จะเรียนรู้และทดลองทำสิ่งที่มีการพัฒนาใหม่ๆ	1	2	3	4	5	6	7
19. ฉันเห็นว่าเป็นโอกาสดีที่จะเริ่มโครงการใหม่ในช่วงที่มีงานน้อย	1	2	3	4	5	6	7
20. ฉันมักทำงานอื่นๆ นอกเหนืองานเป็นประจำ แม้ไม่ได้รับเงินเดือนเพิ่มก็ตาม	1	2	3	4	5	6	7
21. ฉันพยายามทำให้งานของฉันมีความท้าทายมากขึ้น โดยศึกษาเชื่อมโยงงานในมุมมองที่แตกต่างกัน	1	2	3	4	5	6	7

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความเพลินในงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด กรุณานึกถึงว่า ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา คุณประสบกับเหตุการณ์ในแต่ละข้อบ่อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความตัวท่านมากที่สุด และโปรดทำให้ครบทุกข้อ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

1 = ไม่เคยเลย 2 = แทบจะไม่เลย

3 = บางครั้ง 4 = ค่อนข้างบ่อย

5 = บ่อยมาก

ข้อความ	1	2	3	4	5
1. ขณะที่ฉันกำลังทำงาน ฉันไม่คิดเกี่ยวกับสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานเลย	1	2	3	4	5
2. ฉันติดลมกับงานของฉัน	1	2	3	4	5
3. ขณะที่ฉันกำลังทำงาน ฉันลืมทุกสิ่งรอบๆ ตัวฉัน	1	2	3	4	5
4. ฉันหลอมรวมไปกับงานของฉันอย่างเต็มที่	1	2	3	4	5
5. งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกดี	1	2	3	4	5
6. ฉันทำงานของฉันด้วยความเพลิดเพลินอย่างมาก	1	2	3	4	5
7. ฉันรู้สึกมีความสุขระหว่างทำงาน	1	2	3	4	5
8. ฉันรู้สึกว่าเรจแจ่มใสขณะที่ฉันกำลังทำงาน	1	2	3	4	5
9. ฉันจะยังคงทำงานนี้แม้ว่าจะได้รับเงินน้อย	1	2	3	4	5
10. ฉันพบว่าฉันอยากทำงานในเวลาว่างด้วย	1	2	3	4	5
11. ฉันทำงานเพราะฉันเพลิดเพลินกับมัน	1	2	3	4	5
12. เมื่อฉันกำลังพยายามทำงานบางอย่าง ฉันกำลังทำมันเพื่อตัวฉันเอง	1	2	3	4	5
13. ฉันได้แรงจูงใจของฉันมาจากตัวงาน ไม่ใช่จากรางวัลสำหรับงาน	1	2	3	4	5

ภาคผนวก ข

ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation
ของมาตรวัดการปฏิบัติงานทั้ง 4 องค์ประกอบ

ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation ของมาตรวัดการปฏิบัติงานทั้ง 4 องค์ประกอบ

ชื่อกระทง	Cronbach's Alpha	CITC
การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง	.881	
1. ฉันพยายามพัฒนาขีดความสามารถของตัวเอง		.777
2. ฉันพยายามพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มืออาชีพ		.790
3. ฉันพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ในที่ทำงาน		.766
4. ฉันมั่นใจว่าฉันทำงานอย่างเต็มที่ที่สุดความสามารถ		.662
5. ฉันตัดสินใจด้วยตัวเองว่าควรทำอย่างไร		.594
การปฏิบัติงานโดยการลดข้อเรียกร้องที่ขัดขวางการทำงาน	.805	
6. ฉันมั่นใจว่างานจะมีผลกระทบต่อจิตใจของฉันน้อย		.468
7. ฉันพยายามทำให้ตัวเองเชื่อมั่นว่างานของฉันจะมีผลต่ออารมณ์น้อยลง		.594
8. ฉันจัดการงานของฉันด้วยวิธีการติดต่อกับคนที่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของฉัน		.556
9. ฉันจัดระบบงานเพื่อลดการติดต่อกับคนที่คาดหวังผลจากงานมากเกินไป		.593
10. ฉันพยายามทำให้แน่ใจว่าฉันไม่ต้องเจอการตัดสินใจยากๆ ในการทำงาน		.669
11. ฉันจัดระเบียบการทำงานเพื่อไม่ให้คร่ำเคร่งกับงานนานเกินไป		.504
การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มทรัพยากรด้านสังคม	.853	
12. ฉันขอให้ผู้บังคับบัญชาของฉันสอนงานให้		.666
13. ฉันสอบถามผู้บังคับบัญชาถึงความพอใจในการทำงานของฉัน		.694
14. ฉันมองหาแรงบันดาลใจจากผู้บังคับบัญชาของฉัน		.660
15. ฉันสอบถามความคิดเห็นจากผู้อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของฉัน		.705
16. ฉันมักขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน		.600
การปฏิบัติงานโดยการเพิ่มข้อเรียกร้องด้านความท้าทาย	.876	
17. ฉันเสนอตัวเองเพื่อร่วมทำโครงการใหม่ที่น่าสนใจ		.719
18. ฉันจะเป็นคนแรกที่จะเรียนรู้และทดลองทำสิ่งที่มีการพัฒนาใหม่ๆ		.747
19. ฉันเห็นว่าเป็นโอกาสดีที่จะเริ่มโครงการใหม่ในช่วงที่มีงานน้อย		.682
20. ฉันมักทำงานอื่นๆ นอกเหนืองานเป็นประจำ แม้ไม่ได้รับเงินเดือนเพิ่มก็ตาม		.670
21. ฉันพยายามทำให้งานของฉันมีความท้าทายมากขึ้น โดยศึกษาเชื่อมโยงงานในมุมมองที่แตกต่างกัน		.723

ภาคผนวก ค

ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation
ของมาตรวัดความเพลีนในงาน

ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation ของมาตรวัดความเพลินในงาน

ข้อกระทง	Cronbach's Alpha	CITC
ความเพลินในงานโดยรวม	.879	
1. ขณะที่ฉันกำลังทำงาน ฉันไม่คิดเกี่ยวกับสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานเลย		.393
2. ฉันติดลมกับงานของฉัน		.623
3. ขณะที่ฉันกำลังทำงาน ฉันลืมทุกสิ่งรอบๆ ตัวฉัน		.370
4. ฉันหลอมรวมไปกับงานของฉันอย่างเต็มที่		.629
5. งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกดี		.668
6. ฉันทำงานของฉันด้วยความเพลิดเพลินอย่างมาก		.796
7. ฉันรู้สึกมีความสุขระหว่างทำงาน		.674
8. ฉันรู้สึกร่าเริงแจ่มใสขณะที่ฉันกำลังทำงาน		.687
9. ฉันจะยังคงทำงานนี้แม้ว่าจะได้รับเงินน้อย		.466
10. ฉันพบว่าฉันอยากทำงานในเวลาว่างด้วย		.379
11. ฉันทำงานเพราะฉันเพลิดเพลินกับมัน		.736
12. เมื่อฉันกำลังพยายามทำงานบางอย่าง ฉันกำลังทำมันเพื่อตัวฉันเอง		.359
13. ฉันได้แรงจูงใจของฉันมาจากตัวงาน ไม่ใช่จากรางวัลสำหรับงาน		.572

ภาคผนวก ง

ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation
ของมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation ของมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

ข้อกระทง	Cronbach's Alpha	CITC
ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานโดยรวม	.904	
1. งานที่ทำอยู่ตอนนี้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของฉัน		.772
2. ฉันพบสิ่งที่แสวงหามานานในงานปัจจุบันที่ทำอยู่		.724
3. งานที่ทำอยู่ตอนนี้ได้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างที่ฉันต้องการแล้ว		.643
4. ทักษะของฉันเหมาะสมกับงานที่ฉันทำ		.807
5. ความสามารถและความเชี่ยวชาญของฉันเป็นสิ่งที่งานต้องการ		.723
6. ความรู้และความสามารถของฉันสอดคล้องกับงานที่ฉันทำอยู่		.774

ภาคผนวก จ

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุต่อความเพลินในงาน

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและสถานภาพต่อความเพลนในงาน

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
1. อายุ	-					
2. ความเพลนในงาน	.145*	-				

หมายเหตุ: *p < .05 สองหาง

ภาคผนวก จ

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนความพึงพอใจในงาน

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนความเพลินในงาน

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	Mean square	F	P
FaW	Between Groups	7	7.382	1.055	1.057	.393
	Within Groups	195	194.618	.998		
	Total	202	202.000			

หมายเหตุ: FaW คือความเพลินในงาน

ภาคผนวก ข
ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภายหลังวิเคราะห์ความ
แปรปรวน (Post Hoc tests)

ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภายหลังวิเคราะห์ความแปรปรวน (Post Hoc tests)

ตัวแปร	ประเภทอุตสาหกรรม(I)	ประเภทอุตสาหกรรม (J)	Mean difference(I-J)	Std. error	p		
FaW	1	3	.33	.28	1.00		
		4	.65	.32	1.00		
		5	.88	.45	1.00		
		6	.46	.28	1.00		
		7	.38	.37	1.00		
		8	.43	.51	1.00		
		9	1.20	.75	1.00		
		3	1	4	-.33	.28	1.00
				5	.31	.24	1.00
6	.55			.40	1.00		
7	.13			.17	1.00		
8	.05			.30	1.00		
9	.09			.46	1.00		
9	.87			.72	1.00		
4	1	3	-.65	.32	1.00		
		5	-.31	.24	1.00		
		6	.23	.43	1.00		
		7	-.18	.23	1.00		
		8	-.26	.34	1.00		
		9	-.22	.49	1.00		
		9	.55	.73	1.00		
5	1	3	-.88	.45	1.00		
		4	-.55	.40	1.00		
		6	-.23	.43	1.00		
		7	-.42	.39	1.00		
		8	-.50	.47	1.00		
		9	-.45	.58	1.00		
		9	.32	.80	1.00		

ตัวแปร	ประเภทอุตสาหกรรม(I)	ประเภทอุตสาหกรรม (J)	Mean difference(I-J)	Std. error	p
FaW	6	1	-.46	.28	1.00
		3	-.13	.17	1.00
		4	.18	.23	1.00
		5	.42	.39	1.00
		7	-.07	.30	1.00
		8	-.03	.46	1.00
		9	.74	.72	1.00
	7	1	-.38	.37	1.00
		3	-.05	.30	1.00
		4	.26	.34	1.00
		5	.50	.47	1.00
		6	.07	.30	1.00
		8	.04	.52	1.00
		9	.82	.76	1.00
	8	1	-.43	.51	1.00
		3	-.09	.46	1.00
		4	.22	.49	1.00
		5	.45	.58	1.00
		6	.03	.46	1.00
		7	-.04	.52	1.00
		9	.77	.83	1.00
	9	1	-1.20	.75	1.00
		3	-.87	.72	1.00
		4	-.56	.73	1.00
		5	-.32	.80	1.00
		6	-.74	.72	1.00
		7	-.82	.76	1.00
		8	-.77	.83	1.00

หมายเหตุ: FaW คือความเฟลินในงาน

ภาคผนวก ซ

ตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรความพึงพอใจในงาน
ระหว่างแบบสอบถามแบบกระดาษและแบบออนไลน์

ตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรความเพลนในงานระหว่างแบบสอบถามแบบกระดาษและแบบออนไลน์

	N	M	SD
FaW แบบกระดาษ	100	43.62	6.907
แบบออนไลน์	106	44.36	9.654

หมายเหตุ: FaW คือความเพลนในงาน

