

การปฏิบัติงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย: การวิเคราะห์อิทธิพล  
ส่งผ่านระยะยาว



นางสาวดิชิตา พ็ชรดำรงกุล

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาจิตวิทยา  
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2560  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

JOB CRAFTING, PERSON-JOB FIT AND MEANINGFUL WORK: A  
LONGITUDINAL MEDIATION ANALYSIS

Miss Tichila Pacharadumrongkul



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

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2017

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การปฏิบัติงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และ
	งานที่มีความหมาย: การวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านระยะยาว
โดย	นางสาวดิชิตา พัชรดำรงกุล
สาขาวิชา	จิตวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร. ประพิมพ์พา จรัสรัตนกุล

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณระพี สุทธิวรรณ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. ทิพย์ภา หวนสุริยา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ ดร. ประพิมพ์พา จรัสรัตนกุล)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจัยญา วัฒนโณ)

ติชิตา พ็ชรดำรงกุล : การปรับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย: การวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านระยะยาว (JOB CRAFTING, PERSON-JOB FIT AND MEANINGFUL WORK: A LONGITUDINAL MEDIATION ANALYSIS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อ. ดร. ประพิมพ์พา จรัสรัตนกุล, 74 หน้า.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและงานที่มีความหมาย โดยใช้การศึกษาระยะสั้นและระยะยาว ข้อมูล 3 ช่วงเวลาถูกเก็บจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานในองค์การภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย ( $N = 190$ ) โดยเว้นระยะ 2 สัปดาห์ ผลการวิเคราะห์เหลือมเวลาไขว้ไม่พบอิทธิพลของการปรับงานครั้งที่ 1 ต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2 และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2 ต่องานที่มีความหมายครั้งที่ 3 กล่าวคือไม่พบอิทธิพลระยะยาวของการปรับงาน อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมายในช่วงเวลาเดียวกันมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดีทั้ง 3 ช่วงเวลา นอกจากนี้ยังพบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงานและงานที่มีความหมายในการวิเคราะห์ในช่วงเดียวกัน เมื่อเปรียบเทียบมาตรวัดการปรับงานทั้ง 2 มาตรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่ามาตรวัดการปรับงานของ Slep และ Vella-Brodrick (2013) สามารถทำนายงานที่มีความหมายได้ดีกว่ามาตรวัดการปรับงานของ Tims, Bakker และ Derks (2012)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา จิตวิทยา

ปีการศึกษา 2560

ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 5777610638 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORDS: JOB CRAFTING / PERSON-JOB FIT / MEANINGFUL WORK / CROSS-LAGGED DATA / การปรับงาน / ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน / งานที่มีความหมาย / ข้อมูลเหลื่อมเวลาไขว้

TICHILA PACHARADUMRONGKUL: JOB CRAFTING, PERSON-JOB FIT AND MEANINGFUL WORK: A LONGITUDINAL MEDIATION ANALYSIS. ADVISOR: PRAPIMPA JARUNRATANAKUL, Ph.D., 74 pp.

This research aimed to gain more understanding about the causal relationships among job crafting, person-job fit and meaningful work using both cross-sectional and longitudinal studies. Three-wave data were collected from employees working in both public and private organizations in Thailand ( $N = 190$ ) using a two-week period for the time gap. The results from cross-lagged analyses showed no significant paths from Time 1 job crafting to Time 2 person-job fit, and from Time 2 job crafting to Time 3 meaningful work, indicating no longitudinal effects of job crafting. However, the cross-sectional models of the job crafting - person job fit - meaningful work link fit the data well across three different time points. Additionally, person-job fit was found to be a partial mediator of relationship between job crafting and meaningful work for all cross-sectional analyses. Comparing two job crafting scales used in the study, the Job Crafting Questionnaire by Slemp and Vella-Brodrick (2013) better predicted meaningful work than the Job Crafting Scale by Tims, Bakker and Derks (2012).

Field of Study: Psychology

Academic Year: 2017

Student's Signature .....

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลงได้เนื่องจากความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน ตลอดระยะเวลาวิจัย ผู้วิจัยขอเอนามบุคคลเหล่านั้นเพื่อระลึกคุณ

กราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา อ.ดร.ประพิมพ์พา จรรย์รัตนกุล ที่คอยให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้า และให้กำลังใจ

กราบขอบพระคุณอาจารย์ท่านอื่นทุกท่านสำหรับคำแนะนำเกี่ยวกับตัวแปรในงานวิจัย และแนวทางการวิเคราะห์

กราบขอบพระคุณคุณแม่ที่ให้การสนับสนุนด้านการเงินในช่วงเวลาการทำวิจัย

ขอขอบคุณ คุณวัลลภ สีหเดชวิระ ที่คอยช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มลงทะเบียนเรียนจนกระทั่ง ส่งเล่มวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณ คุณมารุต ลิจันทรพร คุณพรรณวิภา จันทรเพ็ญ เพื่อนร่วมชั้นเรียนและ เพื่อนร่วมงานที่ช่วยติดต่อสถานที่เก็บข้อมูลและกรอกแบบสอบถาม

และขอขอบคุณ คุณณัฐวุฒิ จารุนานนท์ คุณชิตพล สุวรรณนที คุณภัทรพร กังวานพร ชัย คุณกมลกานต์ จินข้าง และคุณออยเกน แอสโซค ที่คอยให้ความช่วยเหลือและกำลังใจในการทำงานวิจัยชิ้นนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
การทบทวนวรรณกรรม .....	4
โมเดลการวิจัย .....	15
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	16
สมมติฐานการวิจัย .....	16
ตัวแปร.....	16
คำจำกัดความ.....	17
ขอบเขตการวิจัย.....	18
บทที่ 2 ระเบียบวิธีวิจัย.....	19
ประชากร.....	19
กลุ่มตัวอย่าง .....	19
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	20
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	21
การพัฒนาเครื่องมือ.....	21
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	24

การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างช่วงเวลาของโมเดลการวัด .....	30
บทที่ 3 ผลการวิจัย.....	33
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	33
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง .....	35
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น.....	38
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในช่วงเวลาเดียวกัน .....	43
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเหลื่อมเวลาไขว้.....	46
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบมาตรฐานวัดการปฏิบัติงาน .....	54
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	56
ความสัมพันธ์ของตัวแปรระยะสั้น (ความสัมพันธ์ในช่วงเวลาเดียวกัน) .....	56
ความสัมพันธ์ของตัวแปรระยะยาว (ความสัมพันธ์เหลื่อมเวลาไขว้).....	57
การเปรียบเทียบมาตรฐานวัดการปฏิบัติงาน.....	58
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย ข้อจำกัด ข้อเสนอแนะ.....	59
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	59
สมมติฐานการวิจัย .....	59
ประโยชน์ที่ได้รับทางวิชาการ.....	60
ประโยชน์ต่อองค์การ .....	60
สรุปผลการวิจัย.....	60
ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะ.....	61
รายการอ้างอิง .....	62
ภาคผนวก.....	67
ภาคผนวก ก ใบรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย .....	68
ภาคผนวก ข ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	69



ภาคผนวก ค ตัวอย่างแบบประเมินมาตรฐานวัดที่แปลจากภาษาต่างประเทศ .....	71
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อกระทง.....	72
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	74



## สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	มาตรฐานค่า 5 ระดับของมาตรวัดการปฏิบัติงาน .....	22
ตารางที่ 2	มาตรฐานค่า 5 ระดับของมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน .....	23
ตารางที่ 3	มาตรฐานค่า 5 ระดับของมาตรวัดงานที่มีความหมาย .....	23
ตารางที่ 4	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นในมาตรวัด (CITC).....	25
ตารางที่ 5	ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างช่วงเวลาของการวัด.....	31
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง.....	37
ตารางที่ 7	ค่าสหสัมพันธ์และข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ครั้งที่ 1 .....	40
ตารางที่ 8	ค่าสหสัมพันธ์และข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ครั้งที่ 2 .....	40
ตารางที่ 9	ค่าสหสัมพันธ์และข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ครั้งที่ 3 .....	41
ตารางที่ 10	ค่าสหสัมพันธ์และข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ของการวิเคราะห์เหลือมเวลาไขว้.....	42
ตารางที่ 11	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effects: TE) ระหว่างตัวแปร JC กับ MW โดยมี PJF เป็นตัวแปรส่งผ่าน .....	44
ตารางที่ 12	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่วัดแบบเหลือมเวลาโดยใช้มาตรการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก.....	49
ตารางที่ 13	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่วัดแบบเหลือมเวลาโดยใช้การปฏิบัติงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงาน .....	50
ตารางที่ 14	ค่าอิทธิพลของเส้นทางในโมเดลพื้นฐาน .....	52
ตารางที่ 15	ค่าอิทธิพลของเส้นทางในโมเดลมาตรฐาน .....	53
ตารางที่ 16	ค่าอิทธิพลของเส้นทางในโมเดลย้อนกลับ.....	53
ตารางที่ 17	ค่าอิทธิพลของเส้นทางในโมเดลซึ่งกันและกัน.....	54
ตารางที่ 18	ผลการเปรียบเทียบมาตรวัดการปฏิบัติงาน JCMI และ JCDR .....	55

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน.....	5
ภาพที่ 2 องค์ประกอบของการปฏิบัติงานในบริบทข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน .....	6
ภาพที่ 3 องค์ประกอบของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน .....	8
ภาพที่ 4 องค์ประกอบของงานที่มีความหมาย.....	10
ภาพที่ 5 โมเดลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายในงานและอัตลักษณ์ทางบวก.....	11
ภาพที่ 6 โมเดลการปฏิบัติงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน .....	12
ภาพที่ 7 โมเดลการวิจัย .....	15
ภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตร JCMI.....	27
ภาพที่ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตร JCDR.....	28
ภาพที่ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตร PJF.....	29
ภาพที่ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตร MW.....	30
ภาพที่ 12 น้ำหนักองค์ประกอบจากการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างช่วงเวลาของการวัด ....	32
ภาพที่ 13 โมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรจากการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งที่ 1 .....	45
ภาพที่ 14 โมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรจากการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งที่ 2.....	45
ภาพที่ 15 โมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรจากการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งที่ 3.....	46
ภาพที่ 16 รูปแบบโมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเหลือเวลา .....	47
ภาพที่ 17 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่วัดแบบเหลือเวลาของโมเดลพื้นฐาน.....	51
ภาพที่ 18 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่วัดแบบเหลือเวลาของโมเดลมาตรฐาน .....	51
ภาพที่ 19 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่วัดแบบเหลือเวลาของโมเดลย้อนกลับ .....	51
ภาพที่ 20 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่วัดแบบเหลือเวลาของโมเดลซึ่งกันและกัน.....	52

## บทที่ 1

### บทนำ

“man's main concern is not to gain pleasure or to avoid pain but rather to see a meaning in his life.” Viktor E. Frankl

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการลาออกของพนักงานเป็นความท้าทายสำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรในปัจจุบันกำลังประสบ เนื่องจากคนยุคใหม่ให้คุณค่ากับความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและความมั่นคงของงานลดลง จากการสำรวจปี 2017 อัตราการลาออกเฉลี่ยของพนักงานภาคเอกชนแยกตามอุตสาหกรรมอยู่ที่ 9.2-28% (Mercer Thailand Remuneration Survey, 2017) ผลจากอัตราการลาออกที่สูงนี้ทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายในการหาพนักงานใหม่มาทดแทน การฝึกอบรมพนักงานใหม่ และมีต้นทุนที่มองไม่เห็นจากการดำเนินงานที่ไม่ต่อเนื่องเพราะการลาออก ดังนั้นการรักษาพนักงาน (employee retention) จึงเป็นประเด็นที่สำคัญ องค์กรต่างๆ พยายามจะหากลยุทธ์ที่จะรักษาพนักงานของตนไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มพนักงานที่มีความสามารถพิเศษหรือเป็นดาวรุ่งของบริษัท (talents) Block Laszlo ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ Google ได้ให้สัมภาษณ์ว่า Google ใช้ 2 กลยุทธ์ในการรักษาพนักงานของตนคือ การทำให้พนักงานได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีคุณภาพ และการทำให้พนักงานรู้สึกว่างานของตนมีความหมาย (Goudreau, 2017)

การศึกษางานที่มีความหมายได้รับความนิยมมากขึ้นในช่วงไม่กี่ทศวรรษมานี้ เนื่องจากมนุษย์ในปัจจุบันใช้เวลาที่งานไปกว่า 1 ใน 3 ของชีวิต สำหรับบุคคลคนหนึ่ง งานที่ดีส่งผลอย่างมากต่อสุขภาพทางจิตและความพึงพอใจในชีวิต และการได้ทำงานที่มีคุณค่าสำหรับตนเองเป็นองค์ประกอบหนึ่งของงานที่ดี นักเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมร่วมสมัย Ariely, Kamenica, และ Prelec (2008) ได้ทำการทดลองให้คนต่อเลโก้เป็นหุ่นยนต์ ภายใต้เงื่อนไขงานที่มีคุณค่าและไม่มีคุณค่า โดยให้ค่าตอบแทนที่ลดลงเรื่อย ๆ พบว่าผู้ร่วมการทดลองที่ต่อหุ่นยนต์ที่ต่อภายใต้เงื่อนไขที่มีคุณค่าจะหยุดต่อที่จำนวนเงินต่ำกว่าเงื่อนไขไม่มีคุณค่า ซึ่งสะท้อนว่าคุณค่าไม่ได้ทำงานเพื่อเงินเพียงอย่างเดียว นอกจากผลดีต่อตัวบุคคลแล้ว การได้ทำงานที่มีความหมายของพนักงานยังส่งผลดีต่อองค์กรหลายประการเช่น เช่น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Hackman & Oldham, 1980; Roberson, 1990) ความผูกใจมั่นในงาน (May, Gilson, & Harter, 2004) ความพึงพอใจในงาน (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz., 1997) และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล (Hackman & Oldham, 1980; Wrzesniewski, 2003)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจว่าปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลให้บุคคลรับรู้ว่างานของตนมีคุณค่า จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานที่มีความหมายมาจาก 4 ปัจจัยได้แก่ ตัวคนทำงาน คนรอบข้าง บริบทการทำงาน และโลกทางจิตวิญญาณ (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010) ผู้วิจัยสนใจที่มาของงานที่มีความหมายที่มาจากบริบทการทำงานเนื่องจากเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนได้ง่ายกว่าที่มานอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการออกแบบงาน (job design)

ตามทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Theory) ของ Hackman และ Oldham, (1975) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบงาน ได้กล่าวถึงคุณลักษณะงานของงานหลัก ๆ ที่ก่อให้เกิดผลดีในที่ทำงาน โดยผ่านสภาวะทางจิต (psychological state) โดยหนึ่งในสภาวะทางจิตที่กล่าวถึงนั้นคือ งานที่มีความหมาย (job meaningfulness) ซึ่งจะได้รับอิทธิพลมาจากคุณลักษณะงานด้านการใช้ทักษะหลากหลาย (task variety) เอกลักษณ์ของงาน (task identity) และ ความสำคัญของงาน (task significance) ต่อมาในงานวิจัยพบว่าคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (task significance) เป็นคุณลักษณะงานที่สำคัญมากที่สุดในการสร้างงานที่มีความหมาย (Grant, 2008) และคุณลักษณะของงานตามแนวคิดข้างต้น ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อผลความผูกพันกับงาน ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าการออกแบบงานมีความสำคัญต่องานที่มีความหมายอย่างมาก ซึ่งการออกแบบงานสามารถทำได้ 2 วิธี โดยวิธีแรกเป็นการออกแบบจากบนลงล่าง (top down) โดยองค์กรจะกำหนดหน้าที่ต้องทำในงาน บุคคลที่ต้องปฏิสัมพันธ์ด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถที่บุคคลต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการออกแบบงานวิธีนี้จะเป็นการออกแบบโดยยึดตำแหน่งงานเป็นหลัก วิธีออกแบบงานอีกวิธีหนึ่งเป็นการออกแบบงานแบบล่างขึ้นบน (bottom up) โดยพนักงานจะปรับเปลี่ยนขอบเขตหรือการรู้คิดต่องานของตน เพื่อปรับเปลี่ยนความหมายของงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเอง วิธีการออกแบบงานแบบนี้เรียกว่า การปรับงาน (job crafting) ผู้วิจัยสนใจการปรับงานเนื่องจากการปรับงานลักษณะนี้ เป็นการปรับงานให้เข้ากับพนักงานแต่ละคน และมีจุดริเริ่มจากตัวพนักงานเอง ซึ่งทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานได้ง่ายกว่าการออกแบบที่มาจากองค์กร

งานวิจัยเชิงปริมาณร่วมสมัยนิยมศึกษาการปรับงานในบริบทของโมเดลข้อเรียกร้องของงาน-ทรัพยากรในงาน (Job-Demand Resources Model: JD-R Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่ใช้ทำนายความผูกพันในงาน และสภาวะของพนักงาน โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรที่มีอยู่ในงาน (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli., 2001) ตามโมเดลนี้ Tims และ Bakker (2010) นิยามการปรับงานในบริบทของการเพิ่มลดข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน เพื่อทำให้ข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงานนั้นสมดุลกัน และสอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตน อย่างไรก็ตามยังมีงานวิจัยจำนวน

หนึ่งใช้โมเดลการปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวกซึ่งเป็นโมเดลแรกที่น่าเสนอโดย Wrzesniewski และ Dutton (2001) ในการศึกษา ซึ่งมักเป็นการศึกษาเชิงปริมาณผสมเชิงคุณภาพ ตามโมเดลนี้การปรับงานงานจะถูกนิยามกว้างกว่าโมเดลที่กล่าวถึงตอนต้น กล่าวคือการปรับงานเป็นการเปลี่ยนแปลงขอบเขตของงานด้านภารกิจหรือความสัมพันธ์กับคนที่ทำงานโดยพนักงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงความหมายของงานและอัตลักษณ์ของตน

จากการศึกษาเรื่องการปรับในงานกลุ่มตัวอย่างพนักงานไทยโดยมนชนก เสงสุวรรณ (2559) ซึ่งศึกษาตามโมเดลการปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน พบว่าคะแนนการปรับงานและความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับโมเดลที่เป็นกรอบความคิดหลักซึ่งจะอธิบายในส่วนตัวต่อไป แต่ไม่สามารถอธิบายได้ว่าผลการวิจัยเช่นนี้เกิดขึ้นเพราะพนักงานมีการปรับงานไปเรียบร้อยแล้วและรู้สึกถึงความไม่สอดคล้องลดลงแล้วหรือไม่ และการสัมภาษณ์เพิ่มเติมพบว่าพนักงานจำนวนหนึ่งมีการปรับงานรูปแบบที่นอกเหนือจากข้อคำถามในมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการปรับงานตามโมเดลทั้งสองแบบข้างต้น เพื่อให้ครอบคลุมการปรับงานที่อาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบในกลุ่มตัวอย่างพนักงานในองค์กรในประเทศไทยและเปรียบเทียบว่าการปรับงานลักษณะใดสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมากกว่ากัน โดยออกแบบการศึกษาเป็นการศึกษาระยะยาว (longitudinal study) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการปรับงาน และงานที่มีความหมาย โดยศึกษาอิทธิพลของการปรับงานต่องานที่มีความหมายผ่านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน เนื่องจากการปรับงานเป็นการเปลี่ยนองค์ประกอบของงานที่พนักงานริเริ่มทำด้วยตนเอง ดังนั้นพนักงานที่ปรับงานน่าจะปรับงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับตนเองมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับกรอบความคิดของ Berg, Dutton และ Wrzesniewski (2013) และ Wrzesniewski และ Dutton (2001) ว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นผลของการปรับงาน เมื่อพนักงานรู้สึกงานสอดคล้องกับตนเองในมิติต่างๆ จะทำให้รู้สึกว่างานมีความหมายตามไปด้วย ความสอดคล้องระหว่างงานกับบุคคลจึงน่าจะเป็นกลไกอธิบายที่มาของงานที่มีความหมายได้ ซึ่งก่อนหน้ามีงานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระยะยาวของการปรับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย (Tims, Derks, & Bakker, 2016) แต่ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าวในกลุ่มตัวอย่างคนไทย โดยเว้นช่วงเวลาเก็บข้อมูลมากขึ้นตามข้อเสนอแนะของการศึกษาดังกล่าวว่าการมีกรอบการสอบเวลาอื่น และใช้มาตรวัดการปรับงาน 2 มาตรวัด เพื่อทดสอบความแตกต่างว่ามาตรวัดใดสามารถทำนายงานที่มีความหมายได้ดีกว่า

## การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยเสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. นิยาม ขอบเขตและองค์ประกอบของ การปรับงาน (Job crafting) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-job fit) งานที่มีความหมาย (Meaningful work)
2. โมเดลที่ใช้ในการศึกษาการปรับงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย และการพัฒนาสมมติฐาน

### 1. นิยาม ขอบเขตและองค์ประกอบของ การปรับงาน (Job crafting) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-job fit) งานที่มีความหมาย (Meaningful work)

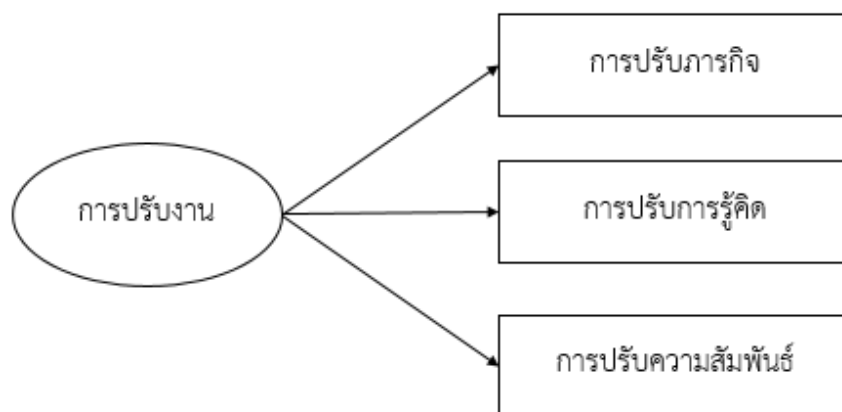
#### 1.1. การปรับงาน (Job crafting)

การปรับงานจะถูกนิยาม 2 แนวทาง ได้แก่ การนิยามตามโมเดลการปรับงานของ Wrzesniewski และ Dutton (2001) ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนขอบเขตงานทั่วไป และการนิยามตามโมเดลการปรับงานในบริบทโมเดลข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน (Job Demands–Resources Model : JD-R Model) ของ Bakker และ Demerouti (2007) และ Demerouti และคณะ (2001) ดังนี้

Wrzesniewski และ Dutton (2001) อธิบายว่า การปรับงานเป็นกระบวนการที่พนักงานนิยามหรือมองภาพที่งานของตนเองใหม่ในแนวทางที่ก่อให้เกิดความหมาย (ทางบวก) หรือกล่าวได้ว่าเป็นการออกแบบงานใหม่โดยตัวของพนักงานเอง ซึ่งเป็นกระบวนการแบบล่างขึ้นบน (bottom up) การปรับงานตามความหมายนี้ พนักงานจะปรับงานโดยการปรับเปลี่ยนขอบเขตของงานด้านภารกิจ (task boundaries) ซึ่งจะทำให้ได้ 2 ลักษณะคือ การปรับเปลี่ยนภารกิจในงานและการปรับเปลี่ยนวิธีคิดมีต่องาน นอกจากนี้พนักงานยังปรับเปลี่ยนขอบเขตของงานด้านความสัมพันธ์ได้ด้วย (relational boundaries) โดยทำการปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ของตนเองกับผู้ร่วมงาน

การปรับงานตามแนวคิดของ Wrzesniewski และ Dutton (2001) มีแรงจูงใจมาจากแรงจูงใจพื้นฐานของมนุษย์ พนักงานไม่ว่าจะทำงานตำแหน่งใด ระดับใดก็สามารถปรับงานได้ และสามารถเกิดขึ้นได้ทุกวัน โดย Wrzesniewski และ Dutton (2001) ได้แบ่งการปรับงานออกเป็น 3 รูปแบบ คือ การปรับภารกิจ (task crafting) เช่น การเพิ่มภารกิจที่ไม่ได้อยู่ในคำบรรยายหน้าที่งาน การเน้นทำภารกิจบางอย่างมากกว่าที่กำหนด การปรับการรู้คิด (cognitive crafting) เช่น การขยายการรู้คิดเกี่ยวกับงานของตน การปรับความสัมพันธ์ (relational crafting) เช่น สร้างความสัมพันธ์ใหม่กับเพื่อนร่วมงาน (ดังภาพที่ 1) เนื่องจากการปรับงานตามแนวคิดนี้ มีเป้าหมายเพื่อสร้าง

ความหมายของงานและอัตลักษณ์ทางบวก ผู้วิจัยจึงขอเรียกการปรับงานแบบนี้ว่า การปรับงานเพื่อสร้าง ความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของการปรับงาน

ก่อนกล่าวถึงนิยามการปรับงานอีกแนวคิดนั้น ผู้วิจัยขออธิบายโมเดลข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน (Job Demands–Resources Model : JD-R Model) ของ Bakker และ Demerouti (2007), และ Demerouti และคณะ (2001) เพื่อให้เข้าใจบริบทการปรับงานตามแนวคิดนี้

โมเดลข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงานเป็นโมเดลที่ใช้ทำนายความเครียดในงาน ภาวะหมดไฟ (burnout) และความผูกใจมั่นในงาน (work engagement) โดยโมเดลมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า อาชีพทุกอาชีพมีเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดสภาวะของตนเอง โดยแบ่งเหตุปัจจัยนี้ออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) ข้อเรียกร้องของงาน (job demands) คือ มิติด้านกายภาพที่ สังคม องค์การของงานที่ต้องใช้ความพยายามทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ภาระงาน เวลาทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้จึงถือเป็นต้นทุนของงาน
- 2) ทรัพยากรในงาน (job resources) คือ มิติด้านกายภาพที่ สังคม องค์การของงานที่มีหน้าที่ช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย ลดข้อเรียกร้องหรือต้นทุนด้านร่างกายและจิตใจ และช่วยกระตุ้นการพัฒนาและงอกงามส่วนบุคคล เช่น การสนับสนุนทางสังคม อิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับ

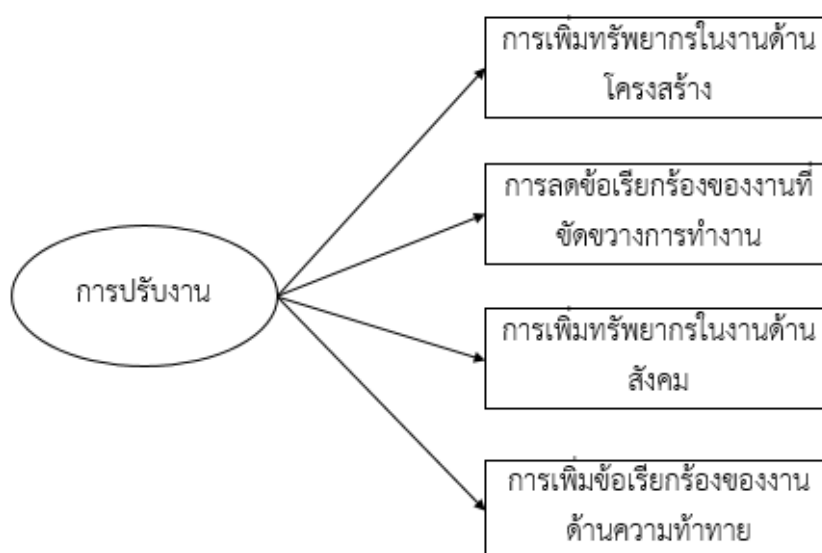
ปัจจัยทั้ง 2 ประเภทส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความเครียดในงานด้วยกระบวนการทางจิตวิทยา 2 กระบวนการ คือ กระบวนการขัดขวาง (health impairment process) ซึ่งเกิดจากข้อเรียกร้องของงาน ทำให้พนักงานเหนื่อย อาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพที่ได้ และกระบวนการจูงใจ (motivation process) ซึ่งเกิดจากทรัพยากรในงาน ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ รู้สึกผูกใจมั่นกับงาน โดยทรัพยากรในงานสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจได้ทั้งภายนอกและภายใน



Tims และ Bakker (2010) ได้นิยามความหมายของการปรับงานใหม่ตามบริบทโมเดลข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงานว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่พนักงานทำเพื่อสร้างสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน ตามความสามารถและความต้องการของพนักงานเอง ซึ่งจะทำโดยการปรับข้อเรียกร้อง และ/หรือทรัพยากรในงาน ต่อมา Tims, Bakker และ Derks (2012) ได้พัฒนามาตรวัดการปรับงานตามโมเดลข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน โดยแบ่งองค์ประกอบของการปรับงานเป็น 4 องค์ประกอบ (ดังภาพที่ 2) ดังนี้

- 1) การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง (increasing structural job resources) เช่น การเรียนรู้ทักษะใหม่
- 2) การลดข้อเรียกร้องของงานที่ขัดขวางการทำงาน (decreasing hindering job demands) เช่น การลดปฏิสัมพันธ์กับคนที่ขัดขวางงาน
- 3) การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม (increasing social job resources) เช่น การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน
- 4) การเพิ่มข้อเรียกร้องของงานด้านความท้าทาย (increasing challenging job demands) เช่น การเสนอตัวรับหน้าที่ใหม่ในงาน

เนื่องจากการปรับงานตามแนวคิดนี้ มีเป้าหมายเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน ผู้วิจัยจึงขอเรียกการปรับงานแบบนี้ว่า การปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของการปรับงานในบริบทข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน

อย่างไรก็ตาม รูปแบบของการปรับงานไม่ได้มีเพียงการปรับงานตามโมเดลทั้งสองข้างต้น ยังมีการปรับงานรูปแบบอื่นอีก เช่น จากผลการวิจัยของ Ko (2011) ซึ่งได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ปรับงาน และจัดประเภทการปรับงานที่เกิดขึ้นพบว่า มีการปรับสิ่งแวดล้อมด้วย เช่น การจัดโต๊ะทำงานให้หน้าทำงานขึ้น แต่ผู้วิจัยเลือกใช้การปรับงานตามโมเดลทั้งสองโมเดลข้างต้นในการวิจัยนี้เนื่องจากเป็นรูปแบบการปรับงานหลักและนิยมใช้ในการศึกษา โดยจะเปรียบเทียบว่าการปรับงานที่เกิดขึ้นในกลุ่มตัวอย่างพนักงานในองค์การในประเทศไทยสอดคล้องกับโมเดลใดมากกว่ากัน

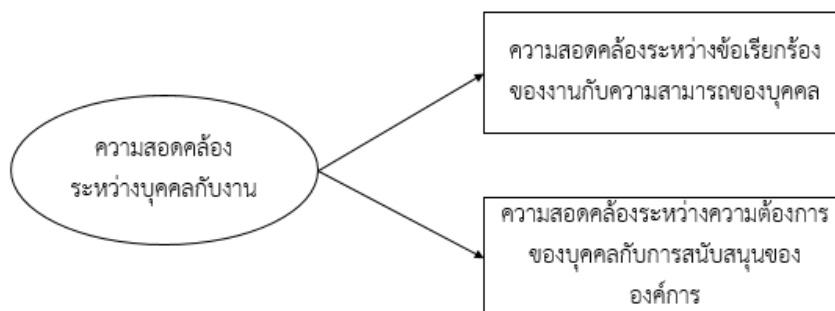
## 1.2. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-job fit)

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นส่วนหนึ่งของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (person-environment fit (P-E fit) ซึ่งหมายถึงระดับของความสอดคล้องระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของสิ่งแวดล้อม (French, Caplan, & Harrison, 1982; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005) โดยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมนั้นจะวัดองค์ประกอบหลายด้าน เช่น ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ในงานวิจัยนี้จะเลือกใช้เฉพาะความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน เนื่องจากการปรับงานเป็นการปรับขอบเขต ลักษณะ หรือชื่อเรียกของงานและทรัพยากรในงาน เพื่อให้เกิดผลต่อตัวพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นหลัก

Werbel และ Gilliland (1999) นิยามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ว่าเป็นความเหมาะสมระหว่างความรู้ ทักษะ และความสามารถ (KSAs) ของบุคคลกับลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ในงานนั้น

Edwards (1991) ได้อธิบายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน ซึ่งได้แบ่งความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานออกเป็น 2 ด้าน (ตามภาพที่ 3) ได้แก่

- 1) ความสอดคล้องกันระหว่างชื่อเรียกของงานกับความสามารถของบุคคล (demands-abilities fit: D-A fit) ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างชื่อเรียกของงานกับความรู้ ทักษะ และความสามารถที่บุคคลมี
- 2) ด้านความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์การ (needs-supplies fit: N-S fit) เป็นความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคล เช่น เป้าหมาย ค่านิยม ความชอบ กับทรัพยากรที่องค์การสนับสนุนให้แก่บุคคลในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นต้น



ภาพที่ 3 องค์ประกอบของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบตามแนวคิดของ Edwards (1991) เนื่องจากการปรับงานทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งข้อเรียกร้องของงาน ความรู้ ทักษะ และความสามารถของตัวพนักงานเอง และยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่พนักงานได้จากการทำงานอีกด้วย ทั้งส่วนที่ได้จากการทำงานจริงหรือได้จากการเปลี่ยนความคิด

### 1.3. งานที่มีความหมาย (Meaningful work)

ความหมายของงานเป็นผลจากการทำให้สิ่งต่างๆ สมเหตุสมผล หรือมีความสำคัญ บุคคลมีการตีความงานหรือบทบาทของตนในบริบทของชีวิต เช่น งานคือเงิน งานคือการทำตามเสียงเรียกเรียกจากภายใน (Prat & Ashforth, 2003) ความหมายของงานมีความเป็นอัตวิสัย ขึ้นกับการตีความประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยความหมายอาจเป็นได้ทั้งทางบวก ทางลบ หรือ กลาง ๆ แต่คำว่าความหมายที่พบในวรรณกรรมเกี่ยวกับงานที่มีความหมายมักหมายถึง ความหมายทางบวก (Wrzesniewski, 2003)

จากการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับความหมายของงานโดย Rosso และคณะ (2010) พบว่ามีคำอยู่ 2 คำที่พบในการศึกษาความหมายของงานและมักถูกใช้สลับกันไปมาคือ ความหมายของงาน (meaning of work) ซึ่งหมายถึงประเภทของความหมายของงานต่อบุคคล และภาวะการมีความหมายของงาน (meaningfulness of work) ซึ่งหมายถึงระดับของความหมายของงานต่อบุคคล ว่ามากหรือน้อย โดย meaningfulness เป็นคำที่ตรงกับการศึกษาเรื่องงานมากกว่า meaning of work ซึ่งเป็นคำกว้างๆ ที่ใช้กันแพร่หลายกว่า และในงานวิจัยเรื่องงาน ความหมายของงานจะหมายถึงความหมายทางบวกเท่านั้น ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอเรียกภาวะที่บุคคลรู้สึกว่างานมีความหมายทางบวกว่า งานที่มีความหมาย

การศึกษาเรื่องงานที่มีความหมายนิยมกำหนดองค์ประกอบของงานที่มีความหมายตามที่มาหรือสาเหตุของความหมาย เช่น ตามทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Job characteristics theory) ของ Hackman และ Oldham (1976) งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย มีอัตลักษณ์และมีความสำคัญ ทำให้

เกิดสภาวะงานมีคุณค่าและทำให้เกิดผลลัพธ์ในงานทางบวก แนวคิดของ Clark และคณะ (2007) มีที่มาจากมิติด้านจิตวิญญาณ (spirituality) หรือมีที่มาจากแนวคิดของ Oscan-Sanchez, Oscan-Flores และ Burge (2008) มีมิติด้านผลตอบแทนที่ดีและชื่อเสียงอยู่ในงานที่มีความหมาย

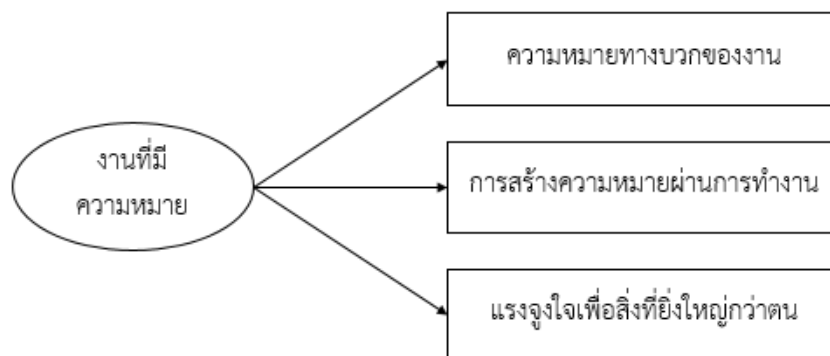
ต่อมารวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับงานที่มีความหมายโดย Rosso และคณะ (2010) ได้สรุปที่มาของความหมายของงานจาก 4 แหล่ง คือ

- ตัวบุคคล คุณค่าของงานมาจากค่านิยม แรงจูงใจ และความเชื่อ
- ผู้อื่น คุณค่าของงานมาจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน กลุ่ม ครอบครัว
- บริบทการทำงาน คุณค่าของงานมาจากการออกแบบงาน พันธกิจขององค์การ
- ชีวิตทางจิตวิญญาณ คุณค่าของงานมาจากจิตวิญญาณ เสียงเรียกจากพระเจ้า

และยังเสนอว่าการที่งานจะกลายมาเป็นงานที่มีคุณค่าได้นั้น สามารถเกิดผ่านกระบวนการได้หลายแบบ คือ งานทำให้บุคคลได้เป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง (authenticity) รู้สึกมีความสามารถ (self-efficacy) เห็นคุณค่าแห่งตน (self-esteem) รู้สึกมีวัตถุประสงค์ (purpose) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (belongingness) และเกิดประสบการณ์ที่เหนือตนเอง (transcendence)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าคำจำกัดความของงานที่มีความหมายที่เน้นแหล่งที่มาของความหมายนั้นจะมีความแตกต่างขององค์ประกอบ ทำให้การวัดแบบเดียวกันใช้ยากเมื่อบริบทของงานแตกต่างกัน Steger, Dik และ Duffy (2012) จึงพยายามนิยามองค์ประกอบของงานที่มีความหมายโดยเน้นที่ประสบการณ์ที่เกิดต่อตัวพนักงานเอง (experiential dimension) โดยแบ่งองค์ประกอบของงานที่มีความหมายตามประสบการณ์ของบุคคล โดยอาศัยกรอบความคิดของ Rosso และคณะ (2010) ดังนี้

1. ความหมายทางบวกของงาน (positive meaning in work) องค์ประกอบนี้เป็นการตัดสินงานของบุคคลว่างานสำคัญหรือมีคุณค่าหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปที่ได้จากงานของ Rosso และคณะ (2010) ว่างานที่มีความหมายเป็นประสบการณ์ตามอัตวิสัยของบุคคล
2. การสร้างความหมาย (คุณค่า) ผ่านการทำงาน (meaning making through work) องค์ประกอบนี้เป็นการเชื่อมโยงความหมายในชีวิตกับงาน โดยบุคคลอาจเกิดความเข้าใจตนเอง โลก และเกิดการงอกงามโดยผ่านการทำงาน
3. แรงจูงใจเพื่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตน (greater good motivation) องค์ประกอบนี้เน้นผลกระทบทางบวกของงานต่อผู้อื่น



ภาพที่ 4 องค์ประกอบของงานที่มีความหมาย

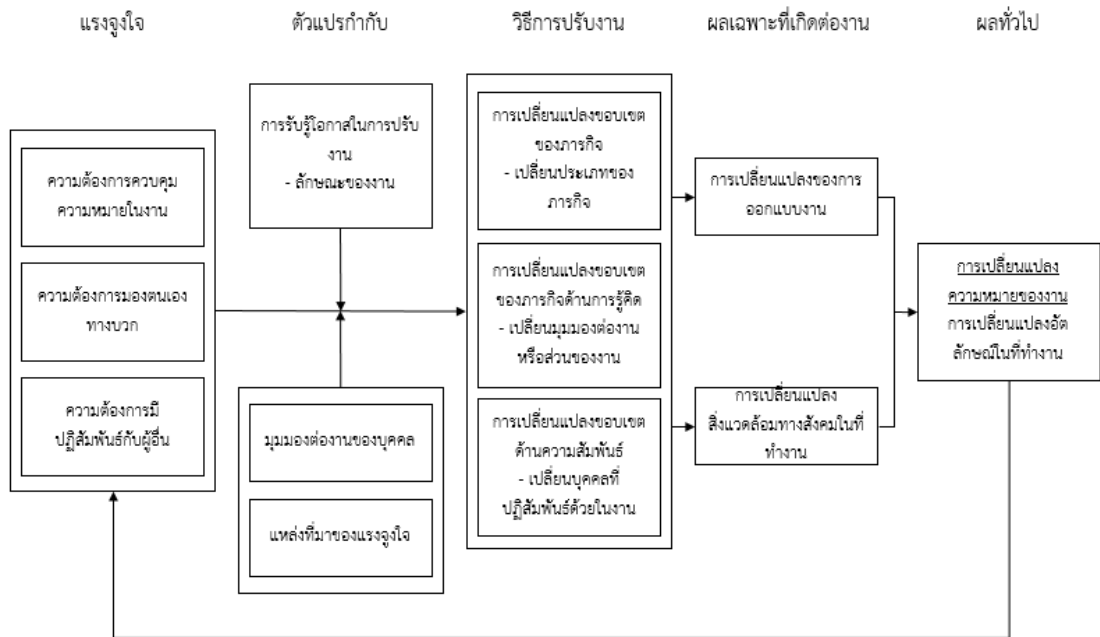
ผู้วิจัยเลือกใช้งานที่มีความหมายตามแนวคิดของ Steger และคณะ (2012) เนื่องจากเป็น การวัดประสบการณ์ของพนักงานเมื่อรับรู้ความหมายของงานของตน จึงเป็นการวัดที่สามารถใช้ได้กับ หลากหลายอาชีพ ลักษณะ และบริบทการทำงาน มากกว่าการวัดที่มีองค์ประกอบตามแหล่งที่มาของ คุณค่าของงาน

## 2. โมเดลที่ใช้ในการศึกษาการปรับงาน

ในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาการปรับงานตามโมเดลการปรับงาน 2 แบบ คือ โมเดลการปรับ งานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก และโมเดลการปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อ เรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน โดยทั้ง 2 โมเดลนี้จะกล่าวถึงบริบท ที่มาของแรงจูงใจ และ รูปแบบของการปรับงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

### 2.1. โมเดลการปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก

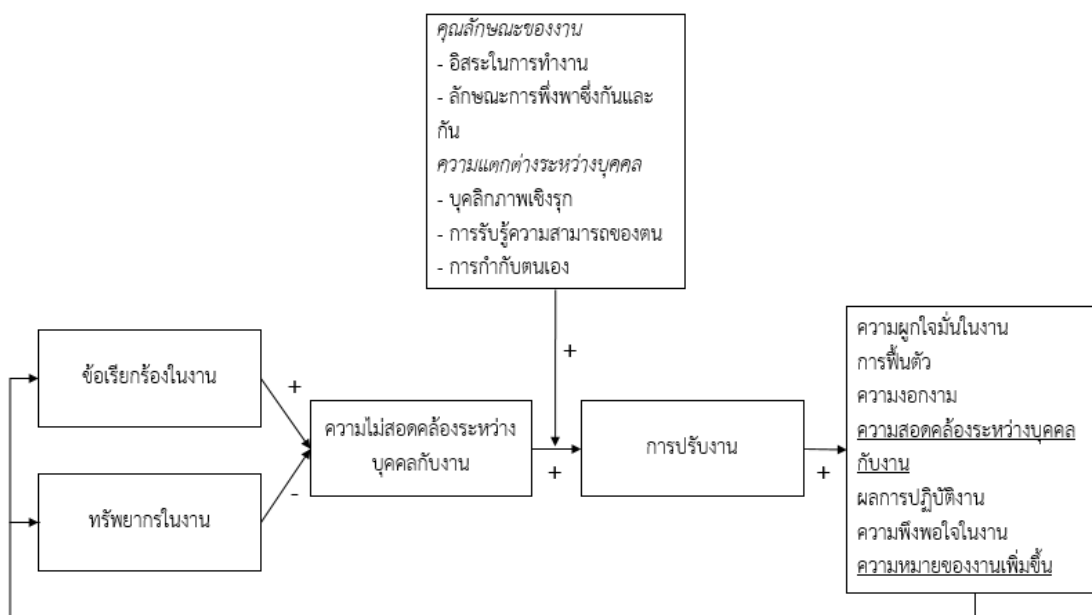
โมเดลนี้เสนอโดย Wrzesniewski และ Dutton (2001) ซึ่งมองการปรับงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ ทั่วไปและเกิดขึ้นได้กับพนักงานทุกคนเนื่องจากแรงจูงใจของการปรับงานนั้นเป็นแรงจูงใจพื้นฐานของ มนุษย์ ได้แก่ ความต้องการในการควบคุมความหมายในงานของตน ต้องการมองเห็นตนเองทางบวก และ ต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนรูปแบบของการปรับงานจะเป็นการปรับขอบเขตของงานด้าน ภารกิจและความสัมพันธ์กับคนในที่ทำงานตามองค์ประกอบที่กล่าวไปในส่วนแรก ตัวแปรที่มีอิทธิพล กำกับแรงจูงใจและพฤติกรรมปรับงานนั้นจะเป็นตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ลักษณะของงาน และ ตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น แหล่งที่มาของแรงจูงใจ หรือมุมมองที่มีต่องาน ส่วนของผลที่ เกิดจากการปรับงานนั้นก็จะเป็นผลตามวัตถุประสงค์ของการปรับงานคือ งานมีความหมายเปลี่ยนไป รู้สึก งานมีคุณค่า รู้สึกว่าอัตลักษณ์ของตนเองเปลี่ยนไป ตามภาพที่ 5



ภาพที่ 5 โมเดลการปรับงานเพื่อสร้างความหมายในงานและอัตลักษณ์ทางบวก

## 2.2. โมเดลการปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน

ตามโมเดลนี้ Tims และ Bakker (2010) นิยามการปรับงานในบริบทของการเพิ่มลดข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน และการปรับงานจะเกิดขึ้น เมื่อเกิดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (person-job misfit) โดยมีปัจจัยคุณลักษณะของงาน เช่น อิสระในการควบคุมงาน ความเป็นอิสระของตัวงานจากผู้อื่น และปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้ความสามารถของตน เป็นตัวแปรกำกับกับการปรับงาน ผลของการปรับงานคือความผูกใจมั่นในงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการฟื้นตัว และงานที่มีความหมายเพิ่มขึ้น ตามภาพที่ 6



ภาพที่ 6 โมเดลการปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน

นักวิจัยที่ศึกษาเรื่องการปรับงานยังคงทำการวิจัยเพื่อหาข้อมูลมาสนับสนุนตัวแปรต่างๆ ในโมเดลดังกล่าว เช่น Tims, Bakker และ Derks (2013) พบว่าการปรับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในงาน เนื่องจากการปรับงานทำให้บุคคลมองงานในแง่บวก มีความสุขกับงาน รักในงานของตน ส่งผลให้บุคคลผูกพันในงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน นอกจากนี้ยังพบว่าการปรับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Ghitulescu, 2007) การมองภาพที่ตนเอง การรับรู้ความสามารถในการควบคุม และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (Lyons, 2008) ส่วนผลของการปรับงานต่องานที่มีความหมายยังไม่มีการวิจัยเชิงประจักษ์รองรับมากนัก

แม้ว่าทั้ง 2 โมเดลจะกล่าวถึงแรงจูงใจในการปรับงานและนิยามการปรับงานแตกต่างกัน แต่ก็นับสนับสนุนผลของการปรับงานนั้นส่งผลต่องานที่มีความหมาย ผู้วิจัยจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงานงานที่มีความหมาย และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ตามแนวทางของทั้ง 2 โมเดลเพื่อเปรียบเทียบกัน โดยจะออกแบบการวิจัยเป็นการวิจัยระยะยาวเนื่องจากการปรับงานเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเรื่อยๆ ไม่สิ้นสุด และผลจากการปรับงานของทั้ง 2 โมเดลจะย้อนกลับไปส่งผลต่อแรงจูงใจในการปรับงานทำให้พนักงานปรับงานต่อไปอีก การจะทำความเข้าใจความสัมพันธ์ของตัวแปรจึงเหมาะกับการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมากกว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน งานที่มีความหมาย และ การพัฒนาสมมติฐาน

### 2.3. การปฏิบัติงานและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตามแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน เมื่อคุณลักษณะของงานสอดคล้องกับ ความต้องการและความสามารถของบุคคล บุคคลจะรู้สึกว่างานสอดคล้องกับตน (Kristof-Brown et al., 2005) การปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการปรับเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก หรือปรับ เพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน ล้วนแล้วแต่เป็นการปรับคุณลักษณะ บางอย่างของงานเพื่อให้เกิดผลทางบวกต่อตัวผู้ปรับทั้งสิ้น เช่น เรียนรู้ทักษะใหม่ ปรับมุมมองของงาน ให้สอดคล้องกับค่านิยมของตน เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานยังสามารถ อธิบายได้ด้วยทฤษฎีอัตลักษณ์ในงาน (Work identity theory; Alvesson, 2010; Walsh & Gordon, 2008) คือพนักงานจะมีอัตลักษณ์ของตนในงานและจะประเมินว่างานสอดคล้องกับอัต ลักษณ์ของตนหรือไม่ (Kira & Balkin, 2014) และทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory; Ryan & Deci, 2000) ซึ่งเน้นว่าพนักงานมีแรงจูงใจที่จะตอบสนองความต้องการมี ความสามารถ (competence) อิสระในการควบคุมงาน (autonomy) และความรู้สึกเชื่อมโยงกับ ผู้อื่น (relatedness) จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานเป็นวิธีการที่พนักงานสามารถใช้ในการทำให้งาน สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของตนมากขึ้น และใช้ตอบสนองแรงจูงใจตามทฤษฎีการกำหนดตนเองได้

มีงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนว่าการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกกับความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับงานหลายงาน (Tims et al., 2016; Chen, Yen & Tsai, 2014; Lu, Wang, Lu, Du & Bakker, 2014)

สมมติฐานที่

1a. การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

1b. การปฏิบัติงานครั้งที่ 1 มีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2

### 2.4. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและงานที่มีความหมาย

มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งสนับสนุนว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและงานที่มีความ หมายมีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ May, Gilson และ Harter (2004) และ Tims และคณะ (2016) พบว่าการรับรู้ว่ามีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับงานที่มีความหมาย Scroggins (2008) พบว่าความสอดคล้องระหว่างอัตลักษณ์ของตนกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวก



กับงานที่มีความหมาย ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวเกิดจากบุคคลสามารถที่จะแสดงค่านิยมและความเชื่อผ่านงานของตนได้เมื่องานมีความสอดคล้องกับตน (Kira & Balkin, 2014)

*สมมติฐานที่*

*2a. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางบวกต่องานที่มีความหมาย*

*2b. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2 มีอิทธิพลทางบวกต่องานที่มีความหมายครั้งที่ 3*

## 2.5. การปรับงานและงานที่มีความหมาย

จากการนำเสนอโมเดลการปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก และการปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน จะเห็นว่าการปรับงานทั้ง 2 โมเดลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงงานที่มีความหมายทั้งสิ้น ซึ่งที่มาของความหมายของงานที่เพิ่มขึ้นนั้น อาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Hackman & Oldham, 1975) คือลักษณะของงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย (skill variety) งานมีเอกลักษณ์ (task identity) และงานมีความสำคัญ (task significance) จะนำไปสู่สภาวะงานที่มีความหมาย การปรับงานจะเป็นการออกแบบงานใหม่ซึ่งปรับคุณลักษณะของงานหลายอย่าง รวมถึงคุณลักษณะทั้งสามประการข้างต้นด้วย จึงน่าจะสามารถเพิ่มงานที่มีความหมายได้

นอกจากแนวคิดข้างต้นแล้ว มีงานวิจัยบางงานสนับสนุนผลของการปรับงานต่องานที่มีความหมายเช่นกัน คือ Berg, Grant และ Johnson (2010) พบว่าบุคคลที่ต้องการไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานปัจจุบันจะปรับงานหรือปรับเวลาว่าง ผลประการหนึ่งที่ตามมาคืองานที่มีความหมาย Tims และคณะ (2016) ทำการศึกษาระยะยาวพบว่าการปรับงานมีอิทธิพลต่องานที่มีความหมายโดยมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

*สมมติฐานที่*

*3a. การปรับงานมีอิทธิพลทางบวกต่องานที่มีความหมาย*

*3b. การปรับงานครั้งที่ 1 มีอิทธิพลทางบวกต่องานที่มีความหมายครั้งที่ 3*

เนื่องจากการปรับงานทำให้งานสอดคล้องกับบุคคลมากขึ้น และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานนั้นสามารถทำให้เกิดการรับรู้ความหมายของงาน ตามที่อธิบายไปข้างต้น เราอาจกล่าวได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นกลไกที่สามารถอธิบายผลของการปรับงานต่องานที่มีความหมายได้ การศึกษาระยะยาวของ Tim และคณะ (2016) ก็ยืนยันอิทธิพลส่งผ่านของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงานและงานที่มีความหมาย

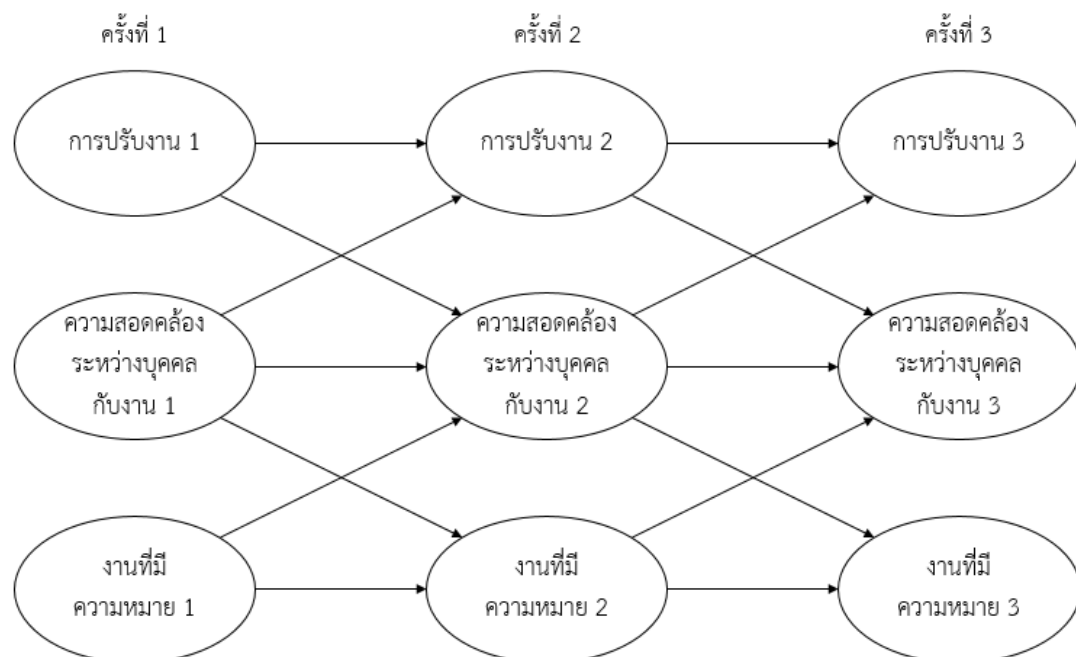
### สมมติฐานที่

4a. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงานและงานที่มีความหมาย

4b. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2 เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงานครั้งที่ 1 และงานที่มีความหมายครั้งที่ 3

### โมเดลการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาระยะยาวของความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย ซึ่งจะเก็บข้อมูลเป็น 3 ช่วงเวลา แต่ละช่วงห่างกัน 2 สัปดาห์ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 3 ในช่วงต่างๆ โดยใช้กรอบแนวคิดวิเคราะห์แบบการวัดซ้ำในกลุ่มบุคคลเดียวที่ทิ้งช่วงเวลา (cross-lagged panel design) ดังภาพที่ 7 แม้ว่าระยะห่างเพียง 2 สัปดาห์จะดูสั้น แต่มีงานวิจัยพบว่าการปรับงานเป็นพฤติกรรมที่สามารถเกิดขึ้นได้รายวัน (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli, & Hetland, 2012) และการศึกษาระยะยาวของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้างต้นโดย Tims และคณะ (2016) แม้จะใช้ระยะห่างระหว่างการเก็บแต่ละครั้งเพียง 1 สัปดาห์ก็พบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าการเว้นระยะการเก็บข้อมูลเช่นนี้น่าจะเพียงพอต่อการวัดความแตกต่างที่เกิดขึ้นได้



ภาพที่ 7 โมเดลการวิจัย

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการปรับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานในองค์กรในประเทศไทย
  - 1.1 ความสัมพันธ์ในช่วงเวลาเดียวกัน
  - 1.2 ความสัมพันธ์เหลื่อมเวลา
2. เพื่อเปรียบเทียบว่ามาตรการปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก และมาตรการปรับงานเพื่อปรับสมดุลของข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน มาตรการใดสามารถทำนายงานที่มีความหมายได้ดีกว่า

## สมมติฐานการวิจัย

- 1a. การปรับงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน
- 1b. การปรับงานครั้งที่ 1 มีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2
- 2a. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางบวกต่องานที่มีความหมาย
- 2b. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2 มีอิทธิพลทางบวกต่องานที่มีความหมายครั้งที่ 3
- 3a. การปรับงานมีอิทธิพลทางบวกต่องานที่มีความหมาย
- 3b. การปรับงานครั้งที่ 1 มีอิทธิพลทางบวกต่องานที่มีความหมายครั้งที่ 3
- 4a. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงานและงานที่มีความหมาย
- 4b. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2 เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงานครั้งที่ 1 และงานที่มีความหมายครั้งที่ 3

## ตัวแปร

ตัวแปรทำนาย การปรับงาน (Job crafting) ซึ่งแยกออกเป็นการปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การปรับภารกิจ การปรับการรู้คิด และการปรับความสัมพันธ์ ส่วนการปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง การลดข้อเรียกร้องของงานที่ขัดขวางการทำงาน การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม และการเพิ่มข้อเรียกร้องของงานด้านความท้าทาย

ตัวแปรเกณฑ์ งานที่มีความหมาย (Meaningful work) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความหมายทางบวกของงาน การสร้างความหมายจากงาน และแรงจูงใจเพื่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตน

ตัวแปรส่งผ่าน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-job fit) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความสอดคล้องระหว่างข้อเรียกร้องของงานกับความสามารถของบุคคล และความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร

### คำจำกัดความ

1. การปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวกประจำ 2 สัปดาห์ คือ การปรับขอบเขตด้านภารกิจ ด้านการรู้คิด และด้านความสัมพันธ์ของพนักงานในช่วงเวลา 2 สัปดาห์ก่อนการตอบแบบสอบถาม โดยนิยามเชิงปฏิบัติการ หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดการปรับงานของ Slep และ Vella-Brodrick (2013) มี 3 องค์ประกอบ โดยมีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่า 5 ระดับ คะแนนยิ่งสูงหมายถึงยิ่งมีการปรับงานบ่อยครั้ง

2. การปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงานประจำ 2 สัปดาห์ คือ การเพิ่ม/ลดข้อเรียกร้องของงานและ/หรือทรัพยากรในงานของพนักงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงานในช่วงเวลา 2 สัปดาห์ก่อนการตอบแบบสอบถาม โดยนิยามเชิงปฏิบัติการ หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดการปรับงานของ Tim และ คณะ (2012) มี 4 องค์ประกอบ โดยมีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่า 5 ระดับ คะแนนยิ่งสูงหมายถึงยิ่งมีการปรับงานบ่อยครั้ง

3. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานประจำ 2 สัปดาห์ คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณลักษณะที่ต้องการในงานในช่วงเวลา 2 สัปดาห์ก่อนการตอบแบบสอบถาม โดยนิยามเชิงปฏิบัติการ หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของ Cable และ De Rue (2002) มี 2 องค์ประกอบ โดยมีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่า 5 ระดับ คะแนนยิ่งสูงหมายถึงลักษณะของบุคคลยิ่งสอดคล้องกับลักษณะของงาน

4. งานที่มีความหมายประจำ 2 สัปดาห์ คือ งานที่พนักงานประเมินว่ามีความหมายทางบวก ทำแล้วเข้าใจตนเองและโลกผ่านงาน และมีประโยชน์ต่อผู้อื่นในช่วงเวลา 2 สัปดาห์ก่อนการตอบแบบสอบถาม โดยนิยามเชิงปฏิบัติการ หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดงานที่มีความหมายของ Steger และคณะ (2012) มี 3 องค์ประกอบ โดยมีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่า 5 ระดับ คะแนนยิ่งสูงหมายถึงงานยิ่งมีความหมาย

5. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในองค์การภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย

## ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในองค์กรในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย อายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวนทั้งสิ้น 250 คน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยเป็นการศึกษาระยะยาวเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการปฏิบัติงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย



## บทที่ 2

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาระยะยาว เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการปฏิบัติงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย ในช่วงเวลาเดียวกันและเหลื่อมเวลา

#### ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานที่ทำงานในองค์กรในประเทศไทย

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานประจำขององค์การภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในประเทศไทย อายุงาน 1 ปีขึ้นไป โดยไม่จำกัดเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน จำนวน 120 คน ในขั้นตอนทดสอบเครื่องมือ และจำนวน 250 คน ในขั้นตอนเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกตามความสะดวก (convenience sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ตาม Hair, Black, Babin และ Anderson (2010) ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างไว้ที่ 10-20 หน่วย ต่อ 1 พารามิเตอร์ โมเดลในงานวิจัยนี้มีเส้นพารามิเตอร์ที่ใช้โมเดลทั้งสิ้น 20 ค่า โดยผู้วิจัยเลือกใช้จำนวนตัวอย่าง 10 หน่วย ต่อ 1 พารามิเตอร์ ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 200 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น เช่น การกรอกข้อมูลไม่ครบถ้วนในแบบสอบถาม การไม่ส่งคืนแบบสอบถาม การส่งแบบสอบถามช้ากว่ากำหนด และผู้เข้าร่วมการวิจัยถอนตัวระหว่างการเก็บข้อมูลทั้ง 3 ครั้ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 250 คน โดยมีเกณฑ์คัดเข้า-ออก ดังนี้

#### เกณฑ์คัดเข้า (Inclusion Criteria)

1. เป็นพนักงานในองค์กรในประเทศไทย ทั้งชายและหญิง
2. มีอายุ 18 ปีขึ้นไป
3. มีอายุการทำงานอย่างน้อย 1 ปี ในองค์กรปัจจุบัน

#### เกณฑ์คัดออก (Exclusion Criteria)

1. ผู้ร่วมการวิจัยมีการตอบแบบทิ้งตั้ง หรือ response set
2. ตอบแบบสอบถามคืนมายังผู้วิจัยไม่ครบทั้ง 3 ครั้ง

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

### 1. การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งขั้นตอนการทดสอบเครื่องมือและขั้นตอนการเก็บข้อมูลจริงจะไม่มีกระบวนการระบุชื่อของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายบุคคล แบบสอบถามจะไม่สอบถามข้อมูลส่วนตัวโดยไม่จำเป็น และข้อมูลจะถูกเก็บไว้โดยมีแต่ผู้วิจัยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ โดยที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไว้ในตู้เก็บเอกสารที่มีกุญแจล็อกของคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อที่ข้อมูลในการตอบของกลุ่มตัวอย่างจะเป็นความลับ การทำแบบสอบถามจะไม่มีการตอบแทนแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามดังกล่าวจะถูกเก็บไว้เป็นระยะเวลา 5 ปี นับจากวันที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามดังกล่าวทั้งหมดไปทำลายโดยใช้เครื่องทำลายเอกสาร ข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จะถูกย้ายจากฐานข้อมูลออนไลน์มาเก็บไว้ในไฟล์ที่มีการตั้งรหัสและเข้าถึงได้โดยผู้วิจัยเพียงคนเดียว และ 5 ปีนับจากวันที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล ไฟล์จะถูกลบอย่างถาวร ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถยุติการเข้าร่วมการวิจัยได้ตามต้องการ

### 2. ขั้นตอนการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามแบบกระดาษ โดยผู้วิจัยขอเข้าไปเก็บแบบสอบถามตามองค์การต่างๆ ด้วยตนเอง และแบบสอบถามออนไลน์ โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลทาง Google Form ผู้วิจัยจะเลือกแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในองค์การในประเทศไทยจำนวน 120 คน ตามเกณฑ์คัดเข้า-คัดออกเดียวกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการเก็บข้อมูลจริง ใช้วิธีเลือกตามความสะดวก โดยขอเข้าไปอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับโครงการวิจัยตามองค์การต่างๆ และแชร์แบบสอบถามทางสื่อออนไลน์ เพื่อหาผู้สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย หากผู้กลุ่มตัวอย่างมีข้อคำถามเกี่ยวกับแบบสอบถามสามารถถามผู้วิจัยผ่านทางอีเมลหรือโทรศัพท์

### 3. ขั้นตอนการเก็บข้อมูลจริง

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามแบบกระดาษ โดยผู้วิจัยขอเข้าไปเก็บแบบสอบถามตามองค์การต่างๆ ด้วยตนเอง และแบบสอบถามออนไลน์ โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลทาง Google Form กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในองค์การในประเทศไทยจำนวน 250 คน ใช้วิธีเลือกตามความสะดวก โดยขอเข้าไปอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับโครงการวิจัยตามองค์การต่างๆ และแจกจ่ายลิงก์แบบสอบถามทางสื่อออนไลน์ (เฟสบุ๊ค ไลน์) เพื่อหาผู้สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย หากผู้กลุ่มตัวอย่างมีข้อคำถามเกี่ยวกับแบบสอบถามสามารถถามผู้วิจัยผ่านทางอีเมล หรือโทรศัพท์

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามตามภาคผนวก ข ประกอบด้วย
- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
  - ส่วนที่ 2 มาตรการจัดการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ 2 สัปดาห์
  - ส่วนที่ 3 มาตรการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานประจำ 2 สัปดาห์
  - ส่วนที่ 4 มาตรการวัดงานที่มีความหมายประจำ 2 สัปดาห์

## การพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยแปลมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัยจากต้นฉบับภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย จำนวน 2 มาตร คือ มาตรการจัดการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก และมาตรวัดงานที่มีความหมาย และใช้มาตรฉบับภาษาไทยที่แปลและตรวจสอบคุณภาพที่โดยมนชนก เสงสุวรรณ (2559) จำนวน 2 มาตร คือ มาตรการจัดการปฏิบัติงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน และ มาตรการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยดัดแปลงมาตรวัดทั้งหมดจากมาตรวัดทั่วไปเป็น มาตรการจัดการปฏิบัติงานประจำ 2 สัปดาห์ มาตรการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานประจำ 2 สัปดาห์ และมาตรวัดงานที่มีความหมายประจำ 2 สัปดาห์ ตัวอย่างข้อกระทงจากแบบสอบถามแสดงในภาคผนวก ข

ขั้นตอนการแปลมาตรจากภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทย ใช้วิธีของ Sperber (2004) ซึ่งเป็นวิธีการนำมาตรวัดภาษาต่างประเทศมาใช้ในงานวิจัยข้ามวัฒนธรรม โดยนำมาตรการจัดการปฏิบัติงานของ Slep และ Vella-Brodrick (the Job Crafting Questionnaire, 2013) และมาตรวัดงานที่มีความหมายของ Steger และคณะ (the Work and Meaning Inventory, 2012) มาแปลจากภาษาอังกฤษให้เป็นภาษาไทยด้วยตนเองและให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาแม่แปลย้อนกลับ (back translation) แล้วนำมาตรภาษาอังกฤษทั้งสองฉบับไปให้ผู้ที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่เปรียบเทียบกัน โดยแบ่งการเปรียบเทียบออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การเปรียบเทียบการใช้คำ (wordings) และการเปรียบเทียบความหมาย (interpretation) แบบประเมินเป็นมาตรประมาณค่า 7 ช่วงคะแนน ตั้งแต่ 1 Extremely Comparable/Similar ถึง 7 Not at all Comparable/Similar แบบประเมินดังภาคผนวก ค



### มาตรวัดการปฏิบัติงานประจำ 2 สัปดาห์

1.1. ผู้วิจัยดัดแปลงมาตรวัดการปฏิบัติงานของ Slemo และ Vella-Brodrick (The Job Crafting Questionnaire, 2013) มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การปรับภารกิจ จำนวน 5 ข้อ การปรับวิถีคิด จำนวน 5 ข้อ และการปรับความสัมพันธ์ จำนวน 5 ข้อ มาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน ตั้งแต่ไม่เคยทำ ถึง ทำบ่อยมาก ดังตารางที่ 1

1.2. ผู้วิจัยดัดแปลงมาตรวัดการปฏิบัติงานของ Tims และคณะ (The Job Crafting Scale, 2012) ฉบับภาษาไทยโดยমনชนก เสงสุวรรณ (2559) มีข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง จำนวน 5 ข้อ การลดข้อเรียกร้องของงานที่ขัดขวางการทำงาน จำนวน 6 ข้อ การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม จำนวน 5 ข้อ และการเพิ่มข้อเรียกร้องของงานด้านความท้าทาย จำนวน 5 ข้อ มาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน ตั้งแต่ไม่เคยทำ ถึง ทำบ่อยมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

มาตรประมาณค่า 5 ระดับของมาตรวัดการปฏิบัติงาน

ระดับ	ความหมาย
1	ไม่เคยทำ
2	ไม่ค่อยทำ
3	ทำบางครั้ง
4	ทำบ่อย
5	ทำบ่อยมาก

\*ทำบ่อยมาก หมายถึงทำบ่อยที่สุดเท่าที่มีโอกาสทำได้ในองค์การ

การคิดคะแนน คิดคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อกระทง โดยที่ค่าคะแนนมาตรวัดการปฏิบัติงานประจำ 2 สัปดาห์สูง หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานสูงใน 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา และค่าคะแนนมาตรวัดการปฏิบัติงานประจำ 2 สัปดาห์ต่ำ หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานต่ำใน 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา

### มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานประจำ 2 สัปดาห์

ผู้วิจัยดัดแปลงมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของ Cable และ DeRue (2002) ซึ่งพัฒนาจากมาตรของ Kristof (1996) และ Edwards (1991) ฉบับภาษาไทยโดยมนชนก เสงสุวรรณ (2559) มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน จำนวน 3 ข้อ และ ความสอดคล้องกัน

ระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล จำนวน 3 ข้อ มาตรฐานเป็นมาตรฐานค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

มาตรฐานค่า 5 ระดับของมาตรฐานวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ระดับ	ความหมาย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	ไม่เห็นด้วย
3	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน
4	เห็นด้วย
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

มาตรฐานงานที่มีความหมายประจำ 2 สัปดาห์

ผู้วิจัยดัดแปลงมาตรฐานงานที่มีความหมายของ Steger และคณะ (The Work and Meaning Inventory, 2012) มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความหมายทางบวกของงาน จำนวน 4 ข้อ การสร้างความหมายจากงาน จำนวน 4 ข้อ และแรงจูงใจเพื่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตน จำนวน 3 มาตรฐานเป็นมาตรฐานค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน ตั้งแต่ ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง ถึง เป็นจริงอย่างยิ่ง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

มาตรฐานค่า 5 ระดับของมาตรฐานงานที่มีความหมาย

ระดับ	ความหมาย
1	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง
2	ไม่เป็นจริง
3	เป็นจริงและไม่เป็นจริงพอ ๆ กัน
4	เป็นจริง
5	เป็นจริงอย่างยิ่ง

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในส่วนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรและค่าสถิติ ดังนี้

JCMI	หมายถึง การปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก
JCDR	หมายถึง การปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน
PJF	หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน
MW	หมายถึง งานที่มีความหมาย
$\alpha$	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)
$M$	หมายถึง ค่าเฉลี่ย
$SD$	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$df$	หมายถึง ค่าองศาอิสระ
$p$	หมายถึง ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$\chi^2$	หมายถึง ค่าสถิติไค-สแควร์
$\chi^2/df$	หมายถึง ค่าดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์
GFI	หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
CFI	หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
TLI	หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องของ Tucker-Lewis (Tucker-Lewis Index)
RMSEA	หมายถึง ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)
SRMR	หมายถึง ค่าดัชนีรากที่สองของกำลังสองเฉลี่ยของความแปรปรวนส่วนเหลือ (Standardized Root Mean Residual)

ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีดังนี้

1. ผู้วิจัยนำมาตรซึ่งผ่านการประเมินด้านภาษาไปทดลองใช้ (tryout) กับคนทำงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 126 คน แบบสอบถามไม่มีข้อมูลขาดหาย ผู้วิจัยตัดตัวอย่างที่มีค่าผิดปกติออกไป 12 คน เหลือกลุ่มตัวอย่าง 114 คน เป็นชาย 41 คน (ร้อยละ 36) หญิง 73 คน (ร้อยละ 64) อายุตั้งแต่ 21-59 ปี ( $M = 34.67$ ,  $SD = 7.52$ ) ทำงานในองค์การเอกชน 46 คน (ร้อยละ 40) องค์การภาครัฐ 68 คน (ร้อยละ 60) และมีอายุงานตั้งแต่ 1-35 ปี ( $M = 7.66$ ,  $SD = 7.61$ )

2. จากนั้นผู้วิจัยนำข้อกระทงมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นในมาตรวัด (corrected item-total correlation: CITC) เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน [ $r(114) = .159$ ,  $\alpha = .05$  (หนึ่งทาง)] ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อกระทงทุกข้อในมาตรทั้ง 4 มาตร ซึ่งประกอบไปด้วย มาตรการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก มาตรการปฏิบัติงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมายผ่านการคัดเลือก แต่ได้ทำการตัดข้อกระทง 1 ข้อจากมาตรงานที่มี เพื่อให้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคดีขึ้น ความหมาย เหลือข้อกระทงจำนวน 9 ข้อ ดังตารางที่ 4 และคะแนนรายข้อกระทงในภาคผนวก ง

ตารางที่ 4

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นในมาตรวัด (CITC)

มาตรวัด	จำนวนข้อ	$\alpha$	CITC
การปฏิบัติงาน (Slemp & Vella-Brodrick, 2013)	15	.86	.22 - .65
การปฏิบัติงาน (Tims et al., 2012)	21	.89	.33 - .68
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Cable & Derue, 2002)	6	.91	.67 - .85
งานที่มีความหมาย (Steger et al, 2010)	9	.92	.65 - .79

3. ทดสอบหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์ควรมีค่ามากกว่า .70 (Kline, 2005) แสดงว่ามาตรมีความเที่ยงอยู่ในระดับดี ผลการวิเคราะห์พบว่า

3.1 มาตรการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาครวมเท่ากับ .86 โดยมีรายละเอียดค่าความเที่ยงตามแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของมาตรดังนี้ การปรับภารกิจ .83 การปรับการรู้จัก .74 และการปรับความสัมพันธ์ .73

3.2 มาตรการปฏิบัติงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมของมาตรวัดเท่ากับ .89 โดยมีรายละเอียดค่าความเที่ยงตามแต่ละองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของมาตรดังนี้ การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง .79 การลดข้อเรียกร้องของงานที่ขัดขวางการทำงาน .83 การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม .85 และการเพิ่มข้อเรียกร้องของงานด้านความท้าทาย .88

3.3 มาตรฐานความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมของมาตรวัดเท่ากับ .91 โดยมีรายละเอียดค่าความเที่ยงตามแต่ละองค์ประกอบทั้ง 2 ด้านของมาตรวัดนี้ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน .91 และความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคล .87

3.4 มาตรฐานงานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมของมาตรวัดเท่ากับ .91 โดยมีรายละเอียดค่าความเที่ยงตามแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของมาตรวัดนี้ ความหมายทางบวกของงาน .87 การสร้างความหมายจากงาน .83 และแรงจูงใจเพื่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตน .70

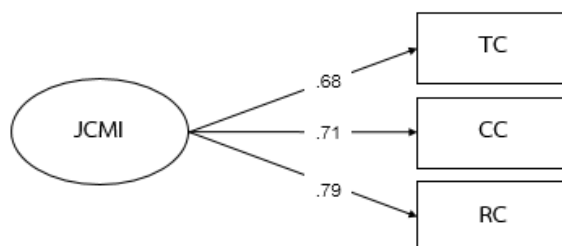
4. ตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ของตัวแปรแฝงโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ด้วยโปรแกรม SPSS และ mplus เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

#### 4.1 มาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก (JCMI)

4.1.1 การตรวจสอบสถิติพื้นฐานด้วยตารางสหสัมพันธ์ พบว่าค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของ JCMI มีค่าอยู่ระหว่าง .42 ถึง .59 แสดงว่าองค์ประกอบสัมพันธ์กันในระดับดี และไม่พบปัญหาการทับซ้อนของตัวแปร

4.1.2 การตรวจสอบสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบ ด้วยค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอล์คิน (Kaiser-Meyer-Olkin; KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's test of sphericity) พบว่า ค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอล์คินมีค่าเท่ากับ .81 และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ พบว่ามีค่าสถิติไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 666.76 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปร JCMI มีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4.1.3 การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) จากการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวกมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี  $\chi^2(1, N = 114) = 0, \chi^2/df = 0, p = .99, RMSEA = 0, CFI = 1, TLI = 1.037, SRMR = 0$  มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ด้านการปรับภารกิจเท่ากับ .68 ด้านการปรับการรู้คิดเท่ากับ .71 และด้านการปรับความสัมพันธ์เท่ากับ .79 ตามลำดับ



JCM I	การปรับงานเพื่อนสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก
TC	การปรับภารกิจ (Task Crafting)
CC	การปรับการรู้คิด (Cognitive Crafting)
RC	การปรับความสัมพันธ์ (Relational Crafting)

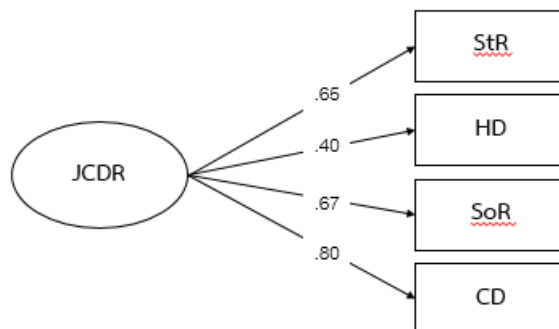
ภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตร JCM I

#### 4.2 มาตรการปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงาน (JCDR)

4.2.1 การตรวจสอบสถิติพื้นฐานด้วยตารางสหสัมพันธ์ พบว่าค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของ JCDR มีค่าอยู่ระหว่าง .23 ถึง .54 แสดงว่าองค์ประกอบสัมพันธ์กันในระดับดี และไม่พบปัญหาการทับซ้อนของตัวแปร

4.2.2 การตรวจสอบสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบ ด้วยค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอล์คิน (Kaiser-Meyer-Olkin; KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's test of sphericity) พบว่า ค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอล์คินมีค่าเท่ากับ .83 และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ พบว่ามีค่าสถิติไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 1285.23 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปร JCDR มีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4.2.3 การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) จากการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ( $\chi^2(2, N = 114) = 2.08, \chi^2/df = 1.04, p = .003, RMSEA = .035, CFI = 0.999, TLI = 0.997, SRMR = 0.023$ ) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ด้านการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้างเท่ากับ .65 ด้านการลดข้อเรียกร้องของงานที่ขัดขวางการทำงานเท่ากับ .40 ด้านการเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคมเท่ากับ .67 และด้านการเพิ่มข้อเรียกร้องในงานด้านความท้าทายเท่ากับ .80 ตามลำดับ



JCDR การปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน

STR การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง (increasing structural job resources)

HD การลดข้อเรียกร้องของงานที่ขัดขวางการทำงาน (decreasing hindering job demands)

SOR การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม (increasing social job resources)

CD การเพิ่มข้อเรียกร้องในงานด้านความท้าทาย (increasing challenging job demands)

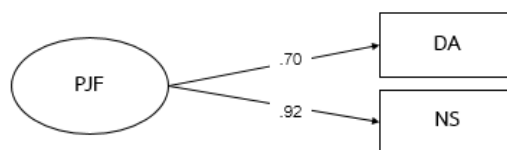
ภาพที่ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตร JCDR

#### 4.3 มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (PJF)

4.3.1 การตรวจสอบสถิติพื้นฐานด้วยตารางสหสัมพันธ์ พบว่าค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 2 ด้านของ PJF มีค่าเท่ากับ .64 แสดงว่าองค์ประกอบสัมพันธ์กันในระดับดี และไม่พบปัญหาการทับซ้อนของตัวแปร

4.3.2 การตรวจสอบสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบ ด้วยค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอล์คิน (Kaiser-Meyer-Olkin; KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's test of sphericity) พบว่า ค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอล์คินมีค่าเท่ากับ .86 และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ พบว่ามีค่าสถิติไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 493.43 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปร PJF มีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4.3.3 การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) จากการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ( $\chi^2(4, N = 114) = 4.54$ ,  $\chi^2/df = 1.14$ ,  $p = .337$ , RMSEA = 0.035, CFI = 0.998, TLI = 0.996, CFI = 0.981, SRMR = 0.015) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ด้านความสอดคล้องระหว่างข้อเรียกร้องของงานกับความสามารถของบุคคลเท่ากับ .70 และด้านความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กรเท่ากับ .92



PUF ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

DA ความสอดคล้องระหว่างข้อเรียกร้องของงานกับความสามารถของบุคคล (demands-abilities fit)

NS ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร (needs-supplies fit)

ภาพที่ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตร PUF

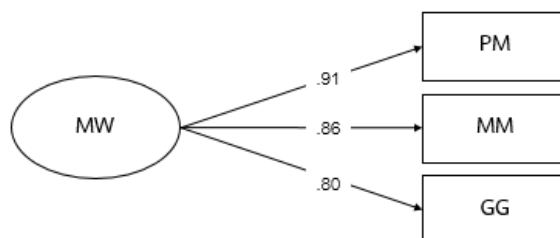
#### 4.4 มาตรการวัดงานที่มีความหมาย (MW)

4.4.1 การตรวจสอบสถิติพื้นฐานด้วยตารางสหสัมพันธ์ พบว่าค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของ MW มีค่าอยู่ระหว่าง .68 ถึง .78 แสดงว่าองค์ประกอบสัมพันธ์กันในระดับดี และไม่พบปัญหาการทับซ้อนของตัวแปร

4.4.2 การตรวจสอบสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบ ด้วยค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอล์คิน (Kaiser-Meyer-Olkin; KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's test of sphericity) พบว่า ค่าสถิติของไคเซอร์-เมเยอร์-โอล์คินมีค่าเท่ากับ .90 และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ พบว่ามีค่าสถิติไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 648.11 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปร MW มีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4.4.3 การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) จากการวิเคราะห์พบว่า โมเดลงานที่มีความหมายมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี  $\chi^2(1, N = 114) = 0$ ,  $\chi^2/df = 1.04$ ,  $p = .003$ , RMSEA = 0, CFI = 1, TLI = 1.01, SRMR = 0) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ด้านความหมายทางบวกของงานเท่ากับ .91 ด้านการสร้างความหมายผ่านการทำงานเท่ากับ .86 และด้านแรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่กว่าตนเท่ากับ .80





MW	งานที่มีความหมาย
PM	ความหมายทางบวกของงาน (positive meaning in work)
MM	การสร้างความหมายผ่านการทำงาน (meaning making through work)
GG	แรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่กว่าตน (greater good motivation)

ภาพที่ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตร MW

### การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างช่วงเวลาของโมเดลการวัด

ผู้วิจัยทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างช่วงเวลาของการวัด (test of measurement invariance) ของตัวแปรการปฏิบัติงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย ทั้ง 3 ครั้ง เพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดของทั้ง 3 ตัวแปรเมื่อเวลาเปลี่ยนไป โดยทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลและความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์ในโมเดล

ขั้นแรกวิเคราะห์โมเดลการวัดโดยไม่กำหนดค่าพารามิเตอร์ เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล ผลการทดสอบพบว่า รูปแบบของโมเดลการวัดไม่แปรเปลี่ยน ( $\chi^2(144, N = 190) = 328.28, \chi^2/df = 2.28, p < .001, RMSEA = 0.048, GFI = 0.906, CFI = 0.957$ ) จากนั้นทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของน้ำหนักองค์ประกอบ โดยกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์เท่ากันทั้ง 3 ช่วงเวลา ผลการทดสอบพบว่า ( $\chi^2(168, N = 190) 342.34, \chi^2/df = 2.04, p < .001, RMSEA = 0.043, GFI = 0.904, CFI = 0.959$ ) เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ของการทดสอบที่ 1 และ 2 ความแตกต่างของค่าไค-สแควร์และองศาอิสระไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\Delta\chi^2 = 14.07, \Delta df = 24, p = .945$ ) แสดงว่าการกำหนดเงื่อนไขรูปแบบโมเดลและน้ำหนักองค์ประกอบ ยังคงทำให้โมเดลไม่แปรเปลี่ยนทั้ง 3 ช่วงการวัด

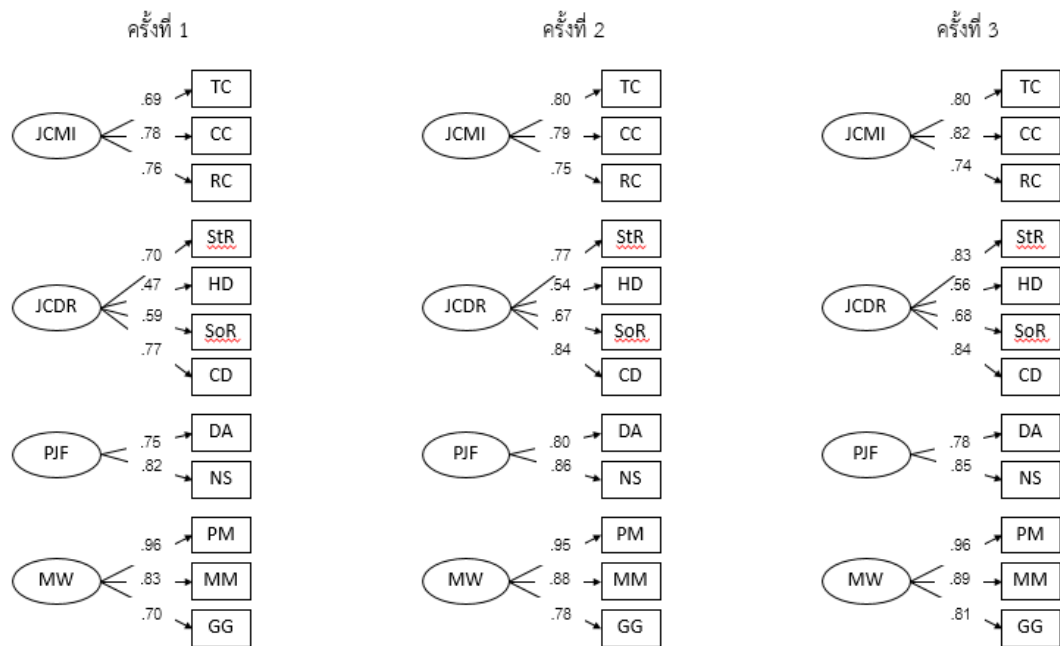
ต่อมาทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ โดยกำหนดค่าพารามิเตอร์ให้เท่ากัน ทั้ง 3 ช่วงเวลา ผลการทดสอบพบว่า ( $\chi^2(192, N = 190) =$

389.27,  $\chi^2/df = 2.03$ ,  $p < .001$ , RMSEA = 0.043, GFI = 0.893, CFI = 0.954) เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ของการทดสอบที่ 2 และ 3 ความแตกต่างของค่าไค-สแควร์และองศาอิสระมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\Delta\chi^2 = 46.93$ ,  $\Delta df = 24$ ,  $p = .003$ ) แสดงว่าการกำหนดเงื่อนไขรูปแบบโมเดล น้ำหนักองค์ประกอบ และค่าความคลาดเคลื่อนทำให้เกิดความแปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดใน 3 ช่วงเวลา จึงหยุดการทดสอบ รายละเอียดดังตารางที่ 5 และภาพที่ 12

ตารางที่ 5

ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างช่วงเวลาของการวัด

	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	p	GFI	CFI	RMSEA
1. ไม่กำหนดค่าพารามิเตอร์	328.28	144	2.28	<.001	0.906	0.957	0.048
2. กำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	342.34	168	2.04	<.001	0.904	0.959	0.043
3. กำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบและความคลาดเคลื่อน	389.27	192	2.03	<.001	0.893	0.954	0.043
เปรียบเทียบ	$\Delta\chi^2$	$\Delta df$	p	สรุปผล			
2-1	14.07	24	.945	รูปแบบและน้ำหนักองค์ประกอบไม่แปรเปลี่ยนทั้งครั้งที่ 1 2 และ 3			
3-2	46.93	24	.003	รูปแบบและน้ำหนักองค์ประกอบไม่แปรเปลี่ยนทั้งครั้งที่ 1 2 และ 3 แต่ความคลาดเคลื่อนแปรเปลี่ยนครั้งที่ 1 2 และ 3			



ภาพที่ 12 น้ำหนักองค์ประกอบจากการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างช่วงเวลาของการวัด



### บทที่ 3

#### ผลการวิจัย

จากการศึกษาการปฏิบัติงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย:

การวิเคราะห์หัตถิพลส่งผ่านระยะยาว ผู้วิจัยขอแบ่งการนำเสนอเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในช่วงเวลาเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเหลื่อมเวลาไขว้

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบมาตรฐานวัดการปฏิบัติงาน

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรต่อไปนี้

ตัวแปรสังเกตได้

- T1JCM1 หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ครั้งที่ 1
- T2JCM1 หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ครั้งที่ 2
- T3JCM1 หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ครั้งที่ 3
- T1JCDR หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงานครั้งที่ 1
- T2JCDR หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงานครั้งที่ 2
- T3JCDR หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงานครั้งที่ 3
- T1PJF หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 1
- T2PJF หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2
- T3PJF หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 3
- T1MW หมายถึง งานที่มีความหมายครั้งที่ 1
- T2MW หมายถึง งานที่มีความหมายครั้งที่ 2
- T3MW หมายถึง งานที่มีความหมายครั้งที่ 3
- TC หมายถึง การปรับภารกิจ (task crafting)
- CC หมายถึง การปรับการรู้คิด (cognitive crafting)
- RC หมายถึง การปรับความสัมพันธ์ (relational crafting)

STR	หมายถึง การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านโครงสร้าง (increasing structural job resources)
HD	หมายถึง การลดข้อเรียกร้องของงานที่ขัดขวางการทำงาน (decreasing hindering job demands)
SOR	หมายถึง การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม (increasing social job resources)
CD	หมายถึง การเพิ่มข้อเรียกร้องในงานด้านความท้าทาย (increasing challenging job demands)
DA	หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างข้อเรียกร้องของงานกับความสามารถของบุคคล (demands-abilities fit)
NS	หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร (needs-supplies fit)
PM	หมายถึง ความหมายทางบวกของงาน (positive meaning in work)
MM	หมายถึง การสร้างความหมายผ่านการทำงาน (meaning making through work)
GG	หมายถึง แรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่กว่าตน (greater good motivation)

#### ตัวแปรแฝง

JCMI1	หมายถึง การปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ครั้งที่ 1
JCMI2	หมายถึง การปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ครั้งที่ 2
JCMI3	หมายถึง การปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ครั้งที่ 3
JCDR1	หมายถึง การปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงานครั้งที่ 1
JCDR2	หมายถึง การปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงานครั้งที่ 2
JCDR3	หมายถึง การปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงานครั้งที่ 3
PJF1	หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 1
PJF2	หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2
PJF3	หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 3
MW1	หมายถึง งานที่มีความหมายครั้งที่ 1
MW2	หมายถึง งานที่มีความหมายครั้งที่ 2
MW3	หมายถึง งานที่มีความหมายครั้งที่ 3

## สัญลักษณ์ทางสถิติ

$N$	หมายถึง จำนวนผู้เข้าร่วมการวิจัย
$M$	หมายถึง ค่าเฉลี่ย
$SD$	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$CV$	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
$SK$	หมายถึง ค่าความเบ้
$SE_{SK}$	หมายถึง ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของความเบ้
$KU$	หมายถึง ค่าความโด่ง
$SE_{KU}$	หมายถึง ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของความโด่ง
$df$	หมายถึง ค่าองศาอิสระ
$p$	หมายถึง ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$\chi^2$	หมายถึง ค่าสถิติไค-สแควร์
$\chi^2/df$	หมายถึง ค่าดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์
$R^2$	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
$\beta$	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
$SE$	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
$TE$	หมายถึง อิทธิพลรวม
$DE$	หมายถึง อิทธิพลทางตรง
$IE$	หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม
$CFI$	หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
$TLI$	หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องของ Tucker-Lewis (Tucker-Lewis Index)
$RMSEA$	หมายถึง ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)
$SRMR$	หมายถึง ค่าดัชนีรากที่สองของกำลังสองเฉลี่ยของความแปรปรวนส่วนเหลือ (Standardized Root Mean Residual)

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กรที่สังกัด ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงานในองค์กรที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานประจำจากทั้งองค์การเอกชนและรัฐบาลที่มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในองค์การในประเทศไทย ในครั้งที่ 1 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมด 254 ชุด ครั้งที่ 2 และ 3 มีผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามคืนมายังผู้วิจัยจำนวน 215 และ 201 ตามลำดับ ผู้วิจัยตัดแบบสอบถามที่ตอบในทิศทางเดียวกันทั้งหมดหรือเว้นหน้าออก 3 ชุด

เมื่อตรวจสอบข้อมูลสูญหายและวิเคราะห์รูปแบบการขาดหายของข้อมูลด้วยวิธี Little's MCAR test พบว่าข้อมูลมีการขาดหายเพียงร้อยละ 0.5 และเป็นแบบสุ่มทั้งหมด (missing completely at random;  $\chi^2 = 1524.09$ ,  $df = 1547$ ,  $p = .66$ ) ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแทนค่าด้วยวิธีการหาค่าคาดหวังสูงสุด (Expectation-Maximization) ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมที่จะใช้แทนค่าข้อมูลที่ขาดหายเมื่อเกิดการขาดหายแบบสุ่ม (Hair, 2010) จากนั้นได้ตรวจสอบค่าผิดปกติเชิงพหุ (multivariate outlier) ด้วยการวิเคราะห์ระยะทางแบบมหาลาโนบิส (Mahalanobis distances) โดยข้อมูลชุดใดที่มีค่าเกินกว่า  $\chi^2(4) = 25.47$  ที่ระดับนัยสำคัญ  $p < .001$  ถือเป็นค่าผิดปกติ ผู้วิจัยจึงตัดแบบสอบถามออกอีก 8 ชุด เหลือกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้วิเคราะห์ในขั้นสุดท้ายทั้งสิ้น 190 คน

แม้ว่าผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก แต่ผู้วิจัยได้พิจารณาความสุ่ม (randomness) ของข้อมูล โดยวิเคราะห์รูปแบบการกระจายตัวของข้อมูลจากแผนภาพการกระจายตัวของค่าความคลาดเคลื่อน (residual plot) และพบว่าค่าความคลาดเคลื่อนของข้อมูลกระจายตัวอย่างไม่มีรูปแบบหรือหมายถึงข้อมูลมีการกระจายตัวแบบสุ่ม จึงนำไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไปได้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เป็นเพศชาย 71 คน (ร้อยละ 37) และหญิง 119 คน (ร้อยละ 63) มีอายุตั้งแต่ 21 ปี ถึง 59 ปี ( $M = 34.88$ ,  $SD = 7.73$ ) โดยอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี มากที่สุดจำนวน 119 คน (ร้อยละ 63) รองลงมาคือช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 40 คน (ร้อยละ 21) กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีจำนวน 98 คน (ร้อยละ 52) รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 73 คน (ร้อยละ 38)

กลุ่มตัวอย่างทำงานในองค์การเอกชนจำนวน 85 คน (ร้อยละ 45) และองค์การภาครัฐ 105 คน (ร้อยละ 55) เป็นมีจำนวนพนักงานระดับเจ้าหน้าที่/วิชาชีพ/ผู้ชำนาญการมากที่สุดจำนวน 84 คน (ร้อยละ 44) และรองลงมาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 62 คน (ร้อยละ 33) โดยมีอายุงานในองค์การตั้งแต่ 1-35 ปี ( $M = 7.94$ ,  $SD = 7.73$ ) อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี มากที่สุดจำนวน 88 คน (ร้อยละ 46) ตามมาช่วง 6 -10 ปี จำนวน 65 คน (ร้อยละ 34) รายละเอียดการแจกแจงความถี่และร้อยละดังตารางที่ 6

## ตารางที่ 6

จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (N = 190)

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	71	37
หญิง	119	63
<b>อายุ (ปี)</b>		
21 – 30	40	21
31 – 40	119	63
41 – 50	20	10
51 – 60	11	6
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	6
ปริญญาตรี	98	52
ปริญญาโท	73	38
ปริญญาเอก	8	4
<b>ประเภทขององค์กรที่สังกัด</b>		
เอกชน	85	45
รัฐบาล	105	55
<b>ระดับตำแหน่งงาน</b>		
ระดับปฏิบัติงาน	62	33
เจ้าหน้าที่/วิชาชีพ/ผู้อำนวยการ	84	44
หัวหน้าแผนก/ฝ่าย	38	20
ผู้อำนวยการขึ้นไป	6	3
<b>อายุการทำงานในองค์กรที่สังกัด (ปี)</b>		
1-5	88	46
6-10	65	34
11-15	14	7
16-20	9	5
21-25	1	1
26-30	7	4
31 ขึ้นไป	6	3



## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

### 2.1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัย

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรช่วงเวลาเดียวกันมีตัวแปรสังเกตได้ 36 ตัวแปร จากการเก็บข้อมูล 3 ครั้ง โดยมาจากการปฏิบัติงาน 21 ตัวแปร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน 6 ตัวแปร และงานที่มีความหมาย 9 ตัวแปร โดยผลการวิเคราะห์ประกอบด้วย 1. ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) 2. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) 3. ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ( $CV$ ) 4. ค่าความโด่ง ( $KU$ ) 5. ค่าความเบ้ ( $SK$ )

ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.58-3.83 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60-0.93 มีสัมประสิทธิ์การกระจาย 0.17-0.31 ข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่มีลักษณะเบ้ซ้าย โดยมีค่าความเบ้ -0.76 ถึง 0.27 และมีความโด่งน้อยกว่าปกติ โดยมีค่าความโด่ง -0.88 ถึง 1.07 เมื่อทดสอบการแจกแจงแบบปกติด้วยการทดสอบ Kolmogorov-Smirnov พบว่าตัวแปรตัวทุกตัวยกเว้นการเพิ่มข้อเรียกร้องในงานด้านความท้าทายครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 มีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ .05 อย่างไรก็ตามค่าความเบ้และความโด่งของตัวแปรทั้งหมดยกเว้นความหมายทางบวกของงานครั้งที่ 1 และความสอดคล้องระหว่างข้อเรียกร้องของงานกับความสามารถของบุคคลครั้งที่ 2 ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือค่าความเบ้หารด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าสัมบูรณ์ของ 3 และค่าความโด่งหารด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าสัมบูรณ์ของ 8 (Kline, 2005) ผู้วิจัยได้แปลงข้อมูลของตัวแปรที่มีค่าสัมบูรณ์เกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดังกล่าวด้วยวิธีการอิฐฐาน 10 (Tabachnick & Fidell, 2007) แล้วพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ถูกแปลงค่าและตัวแปรอื่นในงานวิจัยยังคงมีทิศทางไม่แตกต่างจากก่อนแปลงค่าและมีค่าสหสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในขั้นถัดไป รายละเอียดดังตารางที่ 7-9

ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเหลือเวลามีตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัวแปร โดยมาจากการปฏิบัติงาน 6 ตัวแปร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน 3 ตัวแปร และงานที่มีความหมาย 3 ตัวแปร โดยผลการวิเคราะห์ประกอบด้วย 1. ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) 2. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) 3. ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ( $CV$ ) 4. ค่าความโด่ง ( $KU$ ) 5. ค่าความเบ้ ( $SK$ )

ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.08-3.71 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53-0.79 มีสัมประสิทธิ์การกระจาย 0.17-0.23 ข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่มีลักษณะเบ้ซ้าย โดยมีค่าความเบ้ -0.48 ถึง 0.11 และมีความโด่งน้อยกว่าปกติ โดยมีค่าความโด่ง -0.73 ถึง 0.37 เมื่อทดสอบการแจกแจงแบบปกติด้วยการทดสอบ Kolmogorov-Smirnov พบว่าตัวแปรตัวแปรทุกตัวยกเว้น การปรับ

งานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงานครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 มีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ .05 โดยค่าความเบ้และความโด่งยังอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือค่าความเบ้หารด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าสัมบูรณ์ของ 3 และค่าความโด่งหารด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าสัมบูรณ์ของ 8 (Kline, 2005) รายละเอียดดังตารางที่ 10

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของการวิเคราะห์ในช่วงเวลาเดียวกัน ทั้งหมด 36 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกคู่ ยกเว้นการลดข้อเรียกร้องของงานที่ขัดขวางการทำงาน กับ แรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่กว่าตน ครั้งที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .05 มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ที่ .15 ถึง .85 โดยความสัมพันธ์ของทุกคู่ตัวแปรเป็นทิศทางบวก คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความหมายทางบวกของงาน กับ การสร้างความหมายผ่านการทำงาน ครั้งที่ 3 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .85 ( $p < .01$ ) และคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม กับ ความสอดคล้องระหว่างข้อเรียกร้องของงานกับความสามารถของบุคคล ของข้อมูล ครั้งที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .15 ( $p < .05$ ) ไม่พบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกันเองระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (multicollinearity)

ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรส่งผ่านเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งตรงกับสมมติฐาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ การปรับการรู้จัก กับ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร ครั้งที่ 3 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .51 ( $p < .01$ ) และคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ การเพิ่มทรัพยากรในงานด้านสังคม กับ ความสอดคล้องระหว่างข้อเรียกร้องของงานกับความสามารถของบุคคล ครั้งที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .15 ( $p < .05$ )

ความสัมพันธ์ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งตรงกับสมมติฐาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร กับ ความหมายทางบวกของงาน ครั้งที่ 3 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .74 ( $p < .01$ ) และคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับการสนับสนุนขององค์กร กับ แรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่กว่าตน ครั้งที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .43 ( $p < .01$ ) ดังตารางที่ 7-9

## ตารางที่ 7

## ค่าสหสัมพันธ์และข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ครั้งที่ 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 TC	(.77)											
2 CC	.51**	(.78)										
3 RC	.50**	.62**	(.77)									
4 StR	.50**	.53**	.54**	(.81)								
5 HD	.32**	.32**	.32**	.33**	(.75)							
6 SoR	.34**	.43**	.50**	.38**	.36**	(.78)						
7 CD	.60**	.57**	.58**	.53**	.36**	.47**	(.84)					
8 DA	.27**	.35**	.28**	.39**	.25**	.15*	.22**	(.91)				
9 NS	.37**	.43**	.37**	.37**	.32**	.29**	.35**	.62**	(.84)			
10 PM	.44**	.59**	.46**	.48**	.33**	.31**	.38**	.65**	.73**	(.84)		
11 MM	.45**	.56**	.46**	.50**	.33**	.41**	.45**	.54**	.62**	.79**	(.78)	
12 GG	.30**	.44**	.37**	.40**	.10	.20**	.31**	.54**	.43**	.68**	.55**	(.65)
<i>M</i>	3.02	3.32	2.90	3.67	3.01	2.58	2.91	3.80	3.09	3.56	3.56	3.64
<i>SD</i>	0.67	0.72	0.79	0.62	0.66	0.77	0.82	0.74	0.92	0.72	0.79	0.79
<i>CV</i>	0.22	0.22	0.27	0.17	0.22	0.30	0.28	0.20	0.30	0.20	0.22	0.22
<i>SK</i>	-0.29**	-0.34**	-0.09**	-0.22**	0.16**	-0.06**	-0.02**	-0.33**	-0.10**	-0.62**	-0.51**	-0.46**
<i>KU</i>	-0.22**	-0.24**	-0.65**	-0.02**	0.08**	-0.88**	-0.30**	0.00**	-0.46**	0.50**	0.10**	-0.01**

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  $SE_{SK} = 0.18$   $SE_{KU} = 0.35$ 

เลขตามแนวทแยงเป็นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

## ตารางที่ 8

## ค่าสหสัมพันธ์และข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ครั้งที่ 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 TC	(.81)											
2 CC	.63**	(.83)										
3 RC	.59**	.61**	(.82)									
4 StR	.57**	.59**	.54**	(.86)								
5 HD	.42**	.39**	.39**	.43**	(.76)							
6 SoR	.53**	.49**	.55**	.43**	.32**	(.84)						
7 CD	.71**	.57**	.58**	.66**	.44**	.60**	(.87)					
8 DA	.45**	.46**	.34**	.50**	.28**	.28**	.46**	(.92)				
9 NS	.50**	.59**	.47**	.46**	.38**	.41**	.47**	.70**	(.87)			
10 PM	.52**	.61**	.54**	.60**	.42**	.42**	.48**	.68**	.72**	(.85)		
11 MM	.56**	.64**	.55**	.54**	.42**	.42**	.48**	.61**	.70**	.84**	(.82)	
12 GG	.45**	.53**	.48**	.57**	.32**	.29**	.45**	.59**	.52**	.76**	.64**	(.67)

<i>M</i>	3.13	3.38	2.99	3.71	3.11	2.64	2.97	3.79	3.21	3.64	3.61	3.69
<i>SD</i>	0.66	0.73	0.82	0.65	0.60	0.82	0.88	0.80	0.93	0.70	0.76	0.79
<i>CV</i>	0.21	0.22	0.27	0.17	0.19	0.31	0.29	0.21	0.29	0.19	0.21	0.21
<i>SK</i>	0.13**	-0.36**	0.06*	-0.15**	0.14*	0.08*	0.10	-0.76**	-0.21**	-0.33**	-0.38**	-0.37**
<i>KU</i>	-0.47**	-0.39**	-0.60*	-0.39**	-0.23*	-0.53*	-0.45	1.07**	-0.58**	-0.16**	-0.21**	-0.22**

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

$SE_{SK} = 0.18$   $SE_{KU} = 0.35$

เลขตามแนวทแยงเป็นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

## ตารางที่ 9

### ค่าสหสัมพันธ์และข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ครั้งที่ 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 TC	(.85)											
2 CC	.68**	(.87)										
3 RC	.58**	.59**	(.84)									
4 StR	.67**	.69**	.58**	(.85)								
5 HD	.41**	.41**	.44**	.46**	(.80)							
6 SoR	.54**	.49**	.59**	.50**	.43**	(.86)						
7 CD	.69**	.60**	.64**	.68**	.49**	.64**	(.88)					
8 DA	.44**	.54**	.35**	.48**	.28**	.22**	.42**	(.92)				
9 NS	.51**	.57**	.45**	.48**	.38**	.45**	.52**	.66**	(.87)			
10 PM	.52**	.71**	.50**	.64**	.42**	.42**	.57**	.69**	.74**	(.87)		
11 MM	.52**	.67**	.52**	.61**	.38**	.43**	.56**	.59**	.72**	.85**	(.80)	
12 GG	.44**	.64**	.43**	.57**	.24**	.29**	.46**	.64**	.59**	.78**	.70**	(.67)
<i>M</i>	3.16	3.43	3.00	3.75	3.18	2.74	3.02	3.83	3.30	3.72	3.69	3.77
<i>SD</i>	0.70	0.76	0.81	0.66	0.66	0.81	0.86	0.75	0.88	0.67	0.71	0.71
<i>CV</i>	0.22	0.22	0.27	0.18	0.21	0.30	0.29	0.20	0.27	0.18	0.19	0.19
<i>SK</i>	-0.14**	-0.19**	-0.27**	-0.21**	0.27**	-0.10**	-0.06	-0.49**	-0.12**	-0.27**	-0.50**	-0.14**
<i>KU</i>	0.12**	-0.48**	-0.35**	-0.35**	-0.16**	-0.46**	-0.57	0.29**	-0.59**	0.18**	0.20**	-0.48**

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

$SE_{SK} = 0.18$   $SE_{KU} = 0.35$

เลขตามแนวทแยงเป็นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของการวิเคราะห์เหลือเวลาไขว้ทั้งหมด 12 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ที่ .40 ถึง .79 โดยความสัมพันธ์ของทุกคู่ตัวแปรเป็นทิศทางบวก คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 3 กับ งานที่มีความหมายครั้งที่ 3 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .79 ( $p < .01$ ) และคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ การปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงานครั้งที่ 2 กับ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 3

ที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .40 ( $p < .01$ ) ไม่พบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกันเองระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (multicollinearity)

ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรส่งผ่านเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งตรงกับสมมติฐาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ การปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ครั้งที่ 2 กับ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .59 ( $p < .01$ ) และคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ การปฏิบัติงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงานครั้งที่ 2 กับ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .40 ( $p < .01$ )

ความสัมพันธ์ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งตรงกับสมมติฐาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 3 กับ งานที่มีความหมายครั้งที่ 3 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .79 ( $p < .01$ ) และคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 1 กับ งานที่มีความหมายครั้งที่ 3 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .57 ( $p < .01$ ) ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10

ค่าสหสัมพันธ์และข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ของการวิเคราะห์เหลื่อมเวลาไขว้

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 T1JCM1	(.88)											
2 T2JCM1	.75**	(.91)										
3 T3JCM1	.66**	.76**	(.92)									
4 T1JCDR	.74**	.70**	.61**	(.88)								
5 T2JCDR	.60**	.78**	.68**	.73**	(.91)							
6 T3JCDR	.62**	.67**	.80**	.72**	.76**	(.92)						
7 T1PJF	.46**	.51**	.48**	.43**	.40**	.38**	(.89)					
8 T2PJF	.49**	.59**	.55**	.41**	.56**	.45**	.74**	(.91)				
9 T3PJF	.43**	.52**	.61**	.42**	.49**	.55**	.66**	.78**	(.91)			
10 T1MW	.62**	.57**	.62**	.54**	.51**	.54**	.75**	.65**	.63**	(.90)		
11 T2MW	.58**	.69**	.65**	.48**	.63**	.57**	.66**	.77**	.70**	.79**	(.92)	
12 T3MW	.49**	.55**	.69**	.42**	.50**	.63**	.57**	.66**	.79**	.72**	.79**	(.93)
<i>M</i>	3.08	3.16	3.19	3.04	3.10	3.17	3.44	3.50	3.56	3.57	3.64	3.71
<i>SD</i>	0.60	0.63	0.65	0.53	0.57	0.60	0.75	0.79	0.74	0.67	0.68	0.64
<i>CV</i>	0.20	0.20	0.20	0.18	0.18	0.19	0.22	0.23	0.21	0.19	0.19	0.17
<i>SK</i>	-0.19*	-0.08*	-0.21*	0.08	0.11	0.01	-0.17*	-0.44**	-0.25**	-0.48**	-0.35*	-0.23*
<i>KU</i>	-0.64*	-0.73*	-0.06*	-0.44	-0.36	-0.36	-0.17*	0.09**	-0.33**	0.37**	-0.04*	-0.04*

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

$SE_{SK} = 0.18$   $SE_{KU} = 0.35$

เลขตามแนวทแยงเป็นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในช่วงเวลาเดียวกัน

ก่อนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานเบื้องต้นของการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน คือเมื่อวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของ 1. ตัวแปรต้น (X) ทำนายตัวแปรส่งผ่าน (M) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2. ตัวแปรส่งผ่าน (M) ทำนายตัวแปรเกณฑ์ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Iacobucci Saldanha & Deng, 2007) ผลการทดสอบพบว่าตัวแปรที่จะใช้ในการวิเคราะห์ผ่านข้อตกลงเบื้องต้นทุกคู่

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของการปรับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมายในช่วงเวลาเดียวกัน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์กับข้อมูลอยู่ในเกณฑ์ดี ทั้งโมเดลที่ใช้มาตรวัดการปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ และการปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงาน คือ  $\chi^2/df$  น้อยกว่า 3 (Kline, 2005), CFI, TLI มากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999), RMSEA น้อยกว่า 0.07 (Steiger, 2007) และ SRMR น้อยกว่า 0.08 (Hu & Bentler, 1999) ดังแสดงในตารางที่ 11

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรจากข้อมูลที่เก็บในแต่ละครั้งเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1a-4a คือ การปรับงานมีอิทธิพลทางตรงในทางบวก (positive direct effect) ต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลตั้งแต่ .58-.75 เป็นไปในทิศทางเดียวกับสมมติฐานที่ 1a ต่อมา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่องานที่มีความหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลตั้งแต่ .19 -.30 เป็นไปในทิศทางเดียวกับสมมติฐานที่ 2a สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ได้ว่า เมื่อการปรับงานเพิ่มขึ้นนั้นทำให้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเพิ่มขึ้นตามไปในทิศทางเดียวกัน และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่เพิ่มขึ้นทำให้งานมีความหมายมากขึ้นเช่นกัน การปรับงานมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่องานที่มีความหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลตั้งแต่ .67-.80 เป็นไปในทิศทางเดียวกับสมมติฐานที่ 3a

การทดสอบอิทธิพลทางอ้อม พบว่าการปรับงานมีอิทธิพลทางอ้อมในทางบวก (positive indirect effect) ต่องานที่มีความหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าการทำนายอยู่ที่ .44-.55 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของการปรับงานไปยังงานที่มีความหมาย ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าเป็นการส่งผ่านอิทธิพลบางส่วน (partial mediation) เนื่องจากเมื่อนำความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเข้ามาวิเคราะห์ในโมเดลแล้ว อิทธิพลทางตรงของการปรับงานต่องานที่มีความหมายลดลง แต่ยังคงพบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 เป็นไปในทิศทางเดียวกับสมมติฐานที่ 4a โดยสามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ได้ว่า งานที่มีความหมายมีอิทธิพลมาจากทั้งการปรับงานและความสอดคล้องระหว่าง

บุคคลกับงาน โดยเมื่อบุคคลมีการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจะทำให้งานมีความหมายเพิ่มขึ้น และทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเพิ่มขึ้น และเมื่อรู้สึกว่างานมีความสอดคล้องกับตนเองมากขึ้น พนักงานจะรู้สึกว่างานมีความหมายเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรงานที่มีความหมายมีค่าตั้งแต่ .82-.89 ซึ่งแปลความได้ว่าตัวแปรทำนายทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของงานที่มีความหมายได้ร้อยละ 82-89 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการทดสอบอิทธิพลดังตารางที่ 11 และภาพที่ 13-15

ตารางที่ 11

อิทธิพลทางตรง (Direct Effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effects: TE) ระหว่างตัวแปร JC กับ MW โดยมี PJF เป็นตัวแปรส่งผ่าน

	ตัวแปรผล	$R^2$	อิทธิพล	ตัวแปรเชิงสาเหตุ	
				JCMI/JCDR	PJF
ครั้งที่ 1	PJF	.36/.34	DE	.60***/.58***	-
			IE	-	-
			TE	.60***/.58***	-
	MW	.87/.85	DE	.28***/.19**	.74***/.80***
			IE	.44***/.46***	-
			TE	.72***/.66***	.74***/.80***
$\chi^2(17/22, N = 190) = 27.57/40.61, \chi^2/df = 1.62/1.85, p = .050/.009, RMSEA = 0.057/0.067, CFI = 0.987/0.977, TLI = 0.979/0.962, SRMR = 0.028/0.041$					
ครั้งที่ 2	PJF	.54/.49	DE	.74***/.70***	-
			IE	-	-
			TE	.74***/.70***	-
	MW	.82/.83	DE	.30***/.28***	.67***/.69***
			IE	.49***/.48***	-
			TE	.79***/.77***	.67***/.69***
$\chi^2(16/21, N = 190) = 30.80/35.33, \chi^2/df = 1.93/1.68, p = .014/.026, RMSEA = 0.070/0.060, CFI = 0.986/0.986, TLI = 0.975/0.977, SRMR = 0.025/0.026$					

\*\*\*  $p < .001$  \*\*  $p < .05$

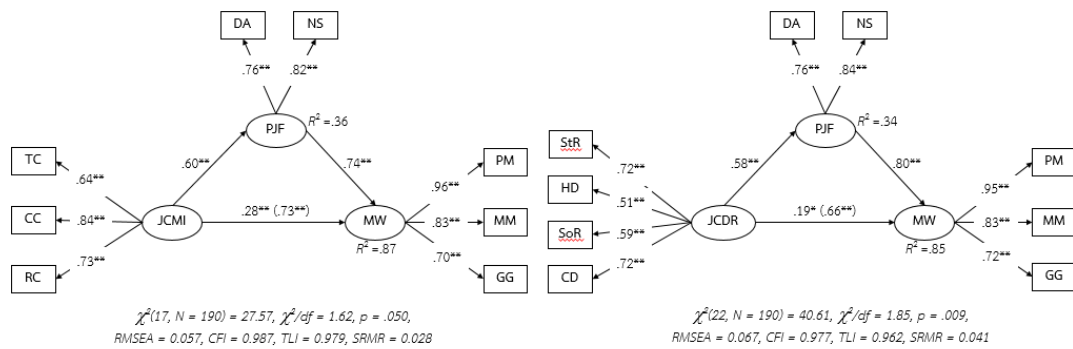
X/Y คือ ค่าสถิติจากโมเดลที่ใช้มาตรวจการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก / ค่าสถิติจากโมเดลที่ใช้การปฏิบัติงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงาน

	ตัวแปรผล	R <sup>2</sup>	อิทธิพล	ตัวแปรเชิงสาเหตุ	
				JCMI/JCDR	PJF
ครั้งที่ 3	PJF	.56/.54	DE	.75***/.74***	-
			IE	-	-
			TE	.75***/.74***	-
	MW	.89/.84	DE	.25***/.22**	.74***/.75***
			IE	.55***/.55***	-
			TE	.81***/.77***	.74***/.75***

$\chi^2(16/21, N = 190) = 28.955/35.393, \chi^2/df = 1.81/1.69, p = .024/.026, RMSEA = 0.065/0.060, CFI = 0.988/0.987, TLI = 0.979/.978, SRMR = 0.024/0.031$

\*\*\*  $p < .001$  \*\*  $p < .05$

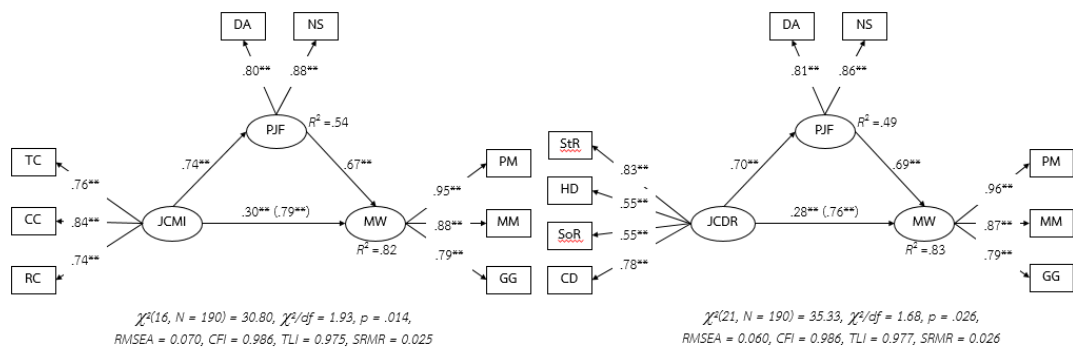
X/Y คือ ค่าสถิติจากโมเดลที่ใช้มาตรการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก / ค่าสถิติจากโมเดลที่ใช้การปฏิบัติงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงาน



\*\*  $p < .001$

หมายเหตุ ค่าอิทธิพลเป็นคะแนนมาตรฐานและตัวเลขในวงเล็บคือค่าอิทธิพลทางตรงก่อนใส่ตัวแปรส่งผ่าน

ภาพที่ 13 โมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรจากการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งที่ 1

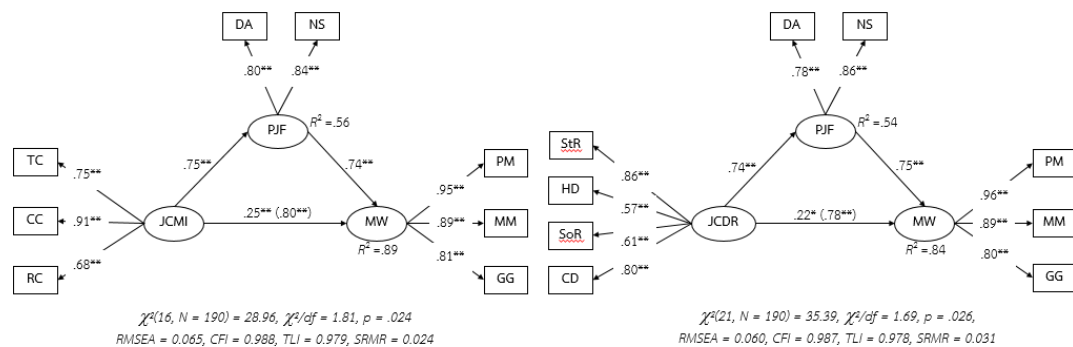


\*\*  $p < .001$

หมายเหตุ ค่าอิทธิพลเป็นคะแนนมาตรฐานและตัวเลขในวงเล็บคือค่าอิทธิพลทางตรงก่อนใส่ตัวแปรส่งผ่าน

ภาพที่ 14 โมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรจากการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งที่ 2





\*  $p < .05$  \*\*  $p < .001$

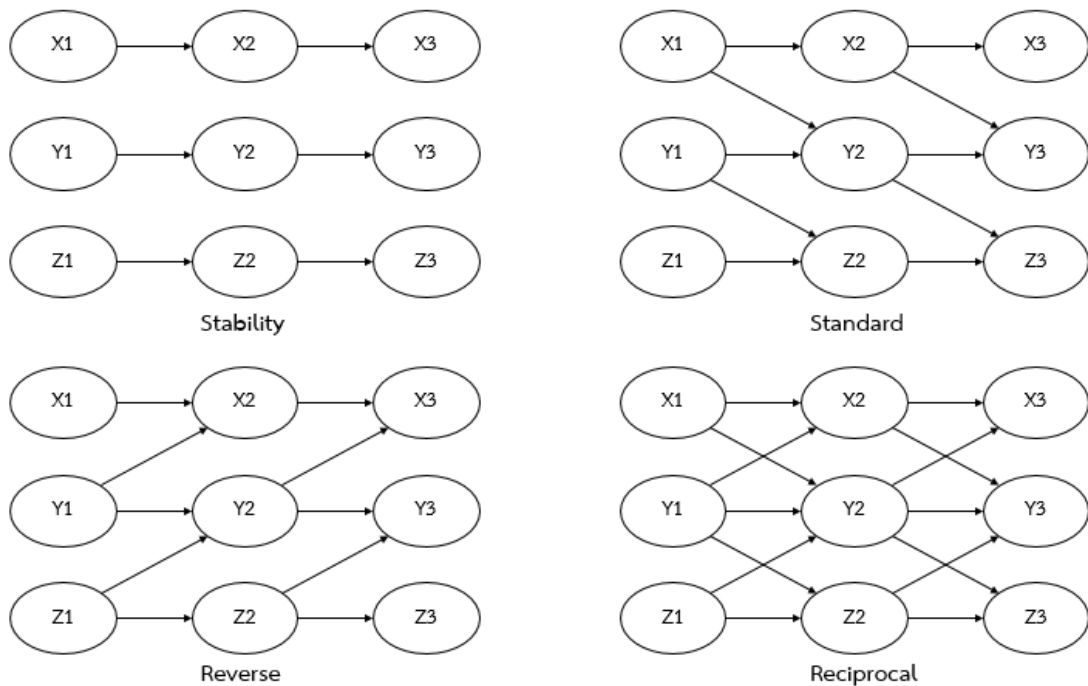
หมายเหตุ ค่าอิทธิพลเป็นคะแนนมาตรฐานและตัวเลขในวงเล็บคือค่าอิทธิพลทางตรงก่อนใส่ตัวแปรส่งผ่าน

ภาพที่ 15 โมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรจากการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งที่ 3

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเหลือเวลาไหว

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีการวัดแบบเหลือเวลาด้วยวิธีการเปรียบเทียบโมเดล (Cole & Maxwell, 2003; Grunberg, Moore, Sikora & Greenberg, 2006) โดยเปรียบเทียบโมเดลพื้นฐาน (baseline model หรือ stability model) กับโมเดลอื่น (alternatives models) ซึ่งโมเดลพื้นฐาน คือ โมเดลที่มีเฉพาะเส้น stability หรือเส้นที่แสดงความสัมพันธ์ข้ามช่วงเวลาของตัวแปรตัวเดียวกัน เป็นความสัมพันธ์โดยธรรมชาติที่ตัวแปรเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันข้ามช่วงเวลาอยู่แล้วมาใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ส่วนโมเดลอื่นเป็นการเพิ่มสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเข้าไปในโมเดล ได้แก่ 1) โมเดลมาตรฐาน (standard model) คือ โมเดลที่กำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามแนวคิดทฤษฎีที่มีเส้นความสัมพันธ์เหลือเวลาในลักษณะลง (down) ซึ่งก็คือตัวแปรสาเหตุตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ที่วัดในช่วงเวลาก่อนที่จะส่งผลต่อตัวแปรผลที่วัดในเวลาหลัง ร่วมกับเส้นความสัมพันธ์แบบ Stability 2) โมเดลย้อนกลับ (reverse model) คือ ความสัมพันธ์ที่ย้อนกลับหรือตรงกันข้ามโดยเป็นโมเดลที่มีเส้นความสัมพันธ์เหลือเวลาในลักษณะขึ้น (up) ซึ่งก็คือตัวแปรผลตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ที่วัดในช่วงเวลาก่อนที่จะส่งผลต่อตัวแปรเหตุที่วัดในช่วงเวลาหลัง ร่วมกับเส้นความสัมพันธ์แบบ stability 3) โมเดลซึ่งกันและกัน (reciprocal model) คือ โมเดลที่มีเส้นความสัมพันธ์เหลือเวลาในลักษณะทั้งลงและขึ้น ที่ตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลมีผลซึ่งกันและกัน ตัวแปรสาเหตุในช่วงเวลาที่วัดก่อนส่งผลต่อตัวแปรผลที่วัดในเวลาหลังและตัวแปรผลในช่วงเวลาที่วัดก่อนส่งผลต่อตัวแปรสาเหตุที่วัดในเวลาหลัง ร่วมกับเส้นความสัมพันธ์แบบ stability และดูผลของการเปรียบเทียบโมเดลว่า โมเดลใดจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด โดยดัชนีที่ใช้พิจารณาความสอดคล้องของโมเดลได้แก่  $\chi^2/df$  น้อยกว่า 3 (Kline, 2005), CFI, TLI มากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999), RMSEA น้อยกว่า 0.07 (Steiger,

2007) และ SRMR น้อยกว่า 0.08 (Hu & Bentler, 1999) และเปรียบเทียบโมเดลโดยวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของไคสแควร์ (The  $\chi^2$  difference test) (Satorra & Bentley, 2010) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเหลื่อมเวลาของตัวแปร โมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นตามภาพที่ 16



ภาพที่ 16 รูปแบบโมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเหลื่อมเวลา

เนื่องจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนจำกัด ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลเหลื่อมเวลาไขว้โดยใช้วิธีการรวมตัวบ่งชี้ในตัวแปรแฝง (parceling) แบบรวบรวมตัวบ่งชี้ทั้งหมด (all-item-parcel) จนเหลือเป็นตัวบ่งชี้เดียว (single indicator) ตามวิธีของ Matsunaga (2008) เนื่องจากการวิเคราะห์โมเดลโดยมีตัวบ่งชี้ในตัวแปรแฝงน้อยลงมีแนวโน้มทำให้โมเดลการสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น (MacCallum, Widaman, Zhang, & Hong, 1999)

#### ผลการวิเคราะห์โมเดลโดยใช้มาตรการปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์โมเดลพื้นฐาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี ( $\chi^2(21, N = 190) = 32.71, \chi^2/df = 1.56, p = .050, RMSEA = 0.054, CFI = 0.990, TLI = 0.983, SRMR = 0.090$ ) จากนั้นวิเคราะห์โมเดลมาตรฐาน ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นกัน ( $\chi^2(17, N = 190) = 25.99, \chi^2/df = 1.53, p = .075, RMSEA = 0.053, CFI = 0.993,$

TLI = 0.984, SRMR = 0.068) แต่เมื่อเปรียบเทียบโมเดลพื้นฐานกับโมเดลมาตรฐาน โดยทดสอบความแตกต่างของไค-สแควร์ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\Delta\chi^2 = 6.76$ ,  $\Delta df = 4$ ,  $p = .149$ ) เมื่อวิเคราะห์โมเดลย้อนกลับ พบว่ามีดัชนีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีกว่าโมเดลพื้นฐาน ( $\chi^2(17, N = 190) = 19.56$ ,  $\chi^2/df = 1.15$ ,  $p = .297$ , RMSEA = 0.028, CFI = 0.998, TLI = 0.996, SRMR = 0.025) และพบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ ( $\Delta\chi^2 = 12.62$ ,  $\Delta df = 4$ ,  $p = .013$ ) จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามโมเดลซึ่งกันและกัน พบว่ามีดัชนีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีกว่าโมเดลมาตรฐาน แต่น้อยกว่าโมเดลย้อนกลับ ( $\chi^2(13, N = 190) = 16.32$ ,  $\chi^2/df = 1.26$ ,  $p = .233$ , RMSEA = 0.037, CFI = 0.997, TLI = 0.992, SRMR = 0.021) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าไค-สแควร์กับโมเดลย้อนกลับไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\Delta\chi^2 = 3.17$ ,  $\Delta df = 4$ ,  $p = .530$ ) รายละเอียดดังตารางที่ 12

โดยสรุป จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบเหลื่อมเวลาไว้ของตัวแปรการปฏิบัติงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและงานที่มีความหมาย สำหรับโมเดลที่ใช้มาตรวจการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก พบว่าโมเดลย้อนกลับมีดัชนีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีที่สุด รองลงมาเป็นโมเดลซึ่งกันและกัน โดยทั้ง 2 โมเดล เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าไค-สแควร์พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติจากเปรียบเทียบกับโมเดลพื้นฐาน แต่ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างโมเดลย้อนกลับและโมเดลซึ่งกันและกัน ที่ระดับ  $p = .05$  หมายความว่าโมเดลย้อนกลับและโมเดลซึ่งกันและกันมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใกล้เคียงกัน

## ตารางที่ 12

ผลการวิเคราะห์ความล้มพันซ์ของตัวแปรที่วัดแบบเหลือเวลาโดยใช้มาตรการปรับงานเพื่อสร้าง  
ความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก

โมเดล	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	p	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
Stability	32.71	21	1.56	.050	0.054	0.990	0.983	0.090
Standard	25.99	17	1.53	.075	0.053	0.993	0.984	0.068
Reverse	19.56	17	1.15	.297	0.028	0.998	0.996	0.025
Reciprocal	16.32	13	1.26	.233	0.037	0.997	0.992	0.021
การเปรียบเทียบโมเดล	$\Delta\chi^2$	$\Delta df$	p					
Stability vs Standard	6.76	4	.149					
Stability vs Reverse	12.62	4	.013					
Stability vs Reciprocal	16.36	8	.037					
Standard vs Reciprocal	9.42	4	.051					
Reverse vs Reciprocal	3.17	4	.530					

ผลการวิเคราะห์โมเดลโดยใช้มาตรวัดการปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและ  
ทรัพยากรในงาน

ผู้วิจัยวิเคราะห์โมเดลพื้นฐาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี ( $\chi^2(21, N = 190) = 29.85, \chi^2/df = 1.42, p = .10, RMSEA = 0.047, CFI = 0.992, TLI = 0.987, SRMR = 0.066$ ) จากนั้นวิเคราะห์โมเดลมาตรฐาน ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นกัน ( $\chi^2(17, N = 190) = 24.62, \chi^2/df = 1.45, p = .104, RMSEA = 0.049, CFI = 0.993, TLI = 0.986, SRMR = 0.044$ ) แต่เมื่อเปรียบเทียบโมเดลพื้นฐานกับโมเดลมาตรฐาน โดยทดสอบความแตกต่างของไค-สแควร์ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\Delta\chi^2 = 5.23, \Delta df = 4, p = .265$ ) เมื่อวิเคราะห์โมเดลย้อนกลับ พบว่ามีดัชนีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีกว่าโมเดลพื้นฐาน ( $\chi^2(17, N = 190) = 26.51, \chi^2/df = 1.56, p = .066, RMSEA = 0.054, CFI = 0.992, TLI = 0.983, SRMR = 0.047$ ) แต่ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ ( $\Delta\chi^2 = 3.56, \Delta df = 4, p = .467$ ) จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามโมเดลซึ่งกันและกัน พบว่ามีดัชนีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีกว่าโมเดลมาตรฐานและโมเดลย้อนกลับ ( $\chi^2(13, N = 190) = 17.65, \chi^2/df = 1.36, p = .13, RMSEA = 0.050, CFI = 0.995, TLI = 0.985, SRMR = 0.030$ ) แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าไค-สแควร์

กับโมเดลย้อนกลับ ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\Delta\chi^2 = 8.91, \Delta df = 4, p = .063$ )  
รายละเอียดดังตารางที่ 13

โดยสรุป ส่วนโมเดลที่ใช้การปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงาน โมเดลซึ่งกันและกันมีดัชนีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีที่สุด รองลงมาเป็นโมเดลมาตรฐาน โดยทั้ง 2 โมเดล แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าไค-สแควร์กลับไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติจากเปรียบเทียบกับโมเดลรูปแบบคูใดที่ระดับ  $p = .05$  หมายความว่าโมเดลทุกรูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใกล้เคียงกัน

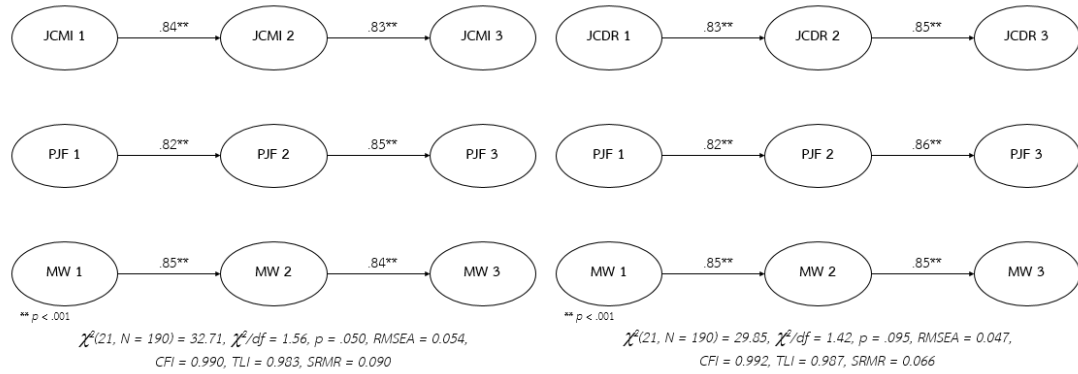
ตารางที่ 13

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่วัดแบบเหลือเวลาโดยใช้การปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงาน

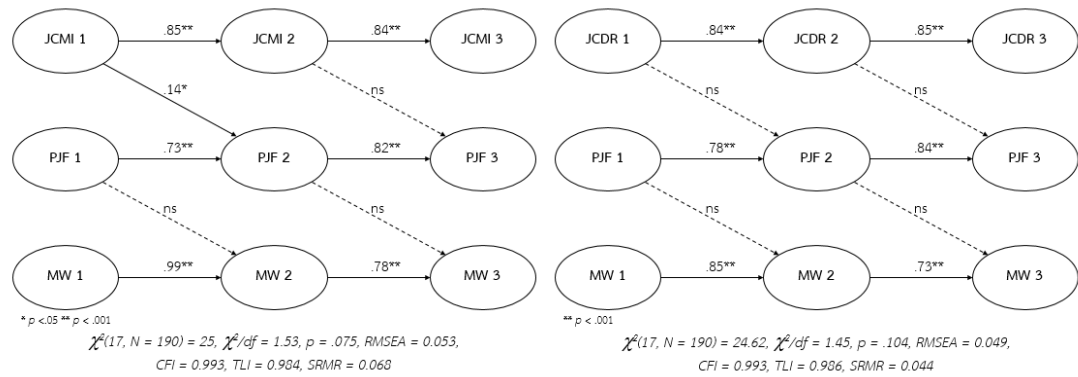
โมเดล	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	p	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
Stability	29.85	21	1.42	.095	0.047	0.992	0.987	0.066
Standard	24.62	17	1.45	.104	0.049	0.993	0.986	0.044
Reverse	26.51	17	1.56	.066	0.054	0.992	0.983	0.047
Reciprocal	17.65	13	1.36	.126	0.050	0.995	0.985	0.030
การเปรียบเทียบโมเดล	$\Delta\chi^2$	$\Delta df$	p					
Stability vs Standard	5.23	4	.265					
Stability vs Reverse	3.56	4	.467					
Stability vs Reciprocal	12.17	8	.144					
Standard vs Reciprocal	6.88	4	.142					
Reverse vs Reciprocal	8.91	4	.063					

เมื่อพิจารณาเส้นอิทธิพล พบว่าทุกโมเดลมีค่าอิทธิพลของตัวแปรเดียวกันข้ามช่วงเวลาสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติทุกเส้น ส่วนค่าอิทธิพลของตัวแปรเหตุที่วัดก่อนกับตัวแปรผลที่วัดหลัง (X->M, M->Y ข้ามช่วงเวลา) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าอิทธิพลของตัวแปรผลที่วัดก่อนกับตัวแปรเหตุที่วัดหลัง (Y->M, M->X ข้ามช่วงเวลา) มีเพียงเส้น PJF1 -> JCMI1 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่าตัวแปรการปรับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย ไม่มีอิทธิพลต่อกันเมื่อวัดข้ามช่วงเวลา 2 สัปดาห์ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ 1b และ 2b ซึ่งไม่ผ่านข้อตกลงเบื้องต้นของ

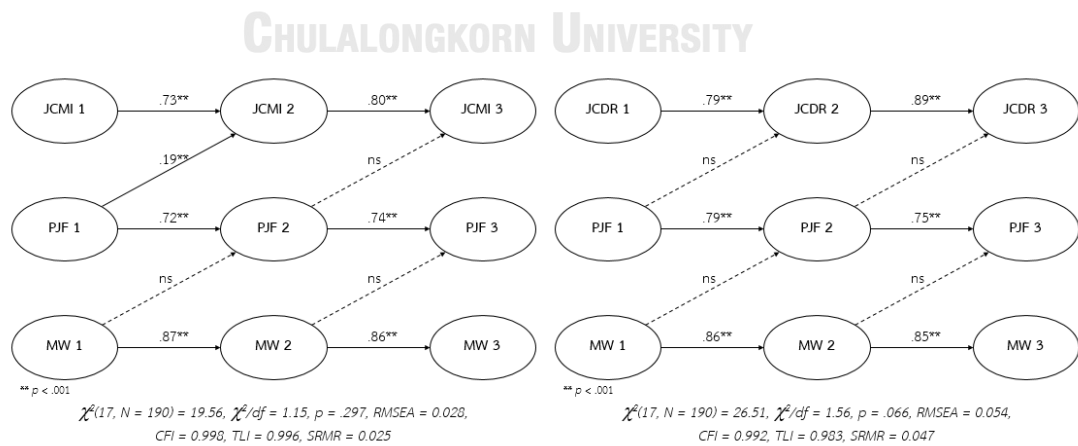
การวิเคราะห์หือทธิพลส่งผ่าน ผู้วิจัยจึงไม่ได้ทำการวิเคราะห์หือทธิพลส่งผ่านข้ามช่วงเวลาต่อ  
 รายละเอียดค่าหือทธิพลและค่าสถิติของโมเดลแสดงดังภาพที่ 17-20 และตารางที่ 14-17



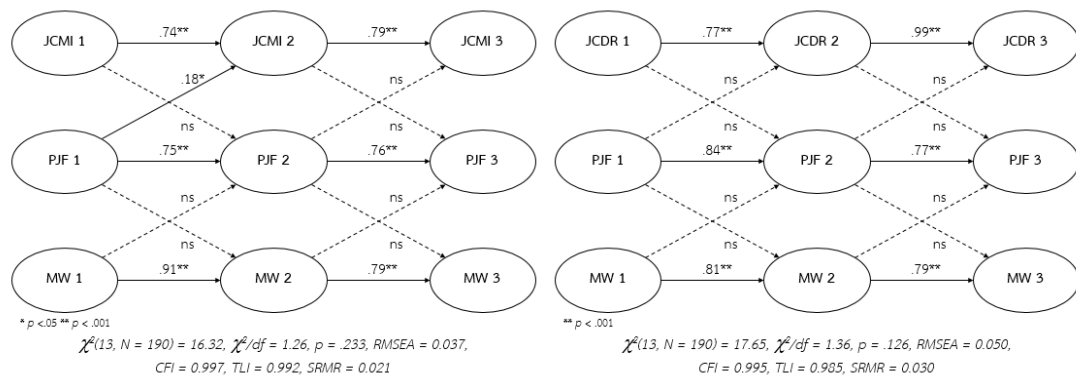
ภาพที่ 17 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่วัดแบบเหลื่อมเวลาของโมเดลพื้นฐาน



ภาพที่ 18 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่วัดแบบเหลื่อมเวลาของโมเดลมาตรฐาน



ภาพที่ 19 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่วัดแบบเหลื่อมเวลาของโมเดลย้อนกลับ



ภาพที่ 20 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่วัดแบบเหลือมเวลาของโมเดลซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 14

ค่าอิทธิพลของเส้นทางในโมเดลพื้นฐาน

	เส้นทาง	$\beta$	SE	p
อิทธิพลข้ามช่วงของ	JCMI1/JCDR1 -> JCMI2/JCDR2	.84/.83	.03/.04	<.001/<.001
ตัวแปรเดียวกัน	JCMI2/JCDR2 -> JCMI3/JCDR3	.83/.85	.04/.03	<.001/<.001
	PJF1 -> PJF2	.82/.82	.04/.04	<.001/<.001
	PJF2 -> PJF3	.85/.86	.04/.03	<.001/<.001
	MW1 -> MW2	.85/.85	.03/.03	<.001/<.001
	MW2 -> MW3	.84/.85	.04/.04	<.001/<.001

X/Y คือ ค่าสถิติจากโมเดลที่ใช้มาตรการปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก / ค่าสถิติจากโมเดลที่ใช้การปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงาน

## ตารางที่ 15

## ค่าอิทธิพลของเส้นทางในโมเดลมาตรฐาน

	เส้นทาง	$\beta$	SE	p
อิทธิพลข้ามช่วงของ	JCMI1/JCDR1 -> JCMI2/JCDR2	.85/.84	.03/.04	<.001/<.001
ตัวแปรเดียวกัน	JCMI2/JCDR2 -> JCMI3/JCDR3	.84/.85	.03/.03	<.001/<.001
	PJF1 -> PJF2	.73/.78	.06/.07	<.001/<.001
	PJF2 -> PJF3	.82/.84	.06/.05	<.001/<.001
	MW1 -> MW2	.96/.85	.13/.13	<.001/<.001
	MW2 -> MW3	.78/.73	.10/.10	<.001/<.001
อิทธิพลข้ามช่วงของ	JCMI1/JCDR1 -> PJF2	.14/.08	.06/.07	.03/.24
ตัวแปรเชิงเหตุที่วัด	JCMI2/JCDR2 -> PJF3	.05/.04	.07/.06	.48/.46
ก่อนต่อตัวแปรผลที่	PJF1 -> MW2	-.15/.01	.13/.13	.27/.96
วัดหลัง	PJF2 -> MW3	-.07/.13	.09/.10	.45/.18

X/Y คือ ค่าสถิติจากโมเดลที่ใช้มาตรการปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก / ค่าสถิติจากโมเดลที่ใช้การปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงาน

## ตารางที่ 16

## ค่าอิทธิพลของเส้นทางในโมเดลย้อนกลับ

	เส้นทาง	$\beta$	SE	p
อิทธิพลข้ามช่วงของ	JCMI1/JCDR1 -> JCMI2/JCDR2	.73/.79	.05/.06	<.001/<.001
ตัวแปรเดียวกัน	JCMI2/JCDR2 -> JCMI3/JCDR3	.80/.89	.06/.05	<.001/<.001
	PJF1 -> PJF2	.72/.79	.11/.11	<.001/<.001
	PJF2 -> PJF3	.74/.75	.11/.11	<.001/<.001
	MW1 -> MW2	.87/.86	.03/.03	<.001/<.001
	MW2 -> MW3	.86/.85	.03/.04	<.001/<.001
อิทธิพลข้ามช่วงของ	PJF1 -> JCMI2/JCDR2	.19/.08	.06/.07	<.001/.21
ตัวแปรผลที่วัดก่อน	PJF2 -> JCMI3/JCDR3	.07/-.07	.08/.08	.34/.34
ต่อตัวแปรเชิงเหตุที่	MW1 -> PJF2	.13/.04	.12/.12	.26/.76
วัดหลัง	MW2 -> PJF3	.15/.13	.12/.12	.21/.28

X/Y คือ ค่าสถิติจากโมเดลที่ใช้มาตรการปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก / ค่าสถิติจากโมเดลที่ใช้การปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงาน



## ตารางที่ 17

ค่าอิทธิพลของเส้นทางในโมเดลซึ่งกันและกัน

	เส้นทาง	$\beta$	SE	p
อิทธิพลข้ามช่วงของ ตัวแปรเดียวกัน	JCMI1/JCDR1 -> JCMI2/JCDR2	.74/.77	.05/.04	<.001/<.001
	JCMI2/JCDR2 -> JCMI3/JCDR3	.76/.77	.10/.11	<.001/<.001
	PJF1 -> PJF2	.75/.84	.14/.13	<.001/<.001
	PJF2 -> PJF3	.79/.99	.07/.07	<.001/<.001
	MW1 -> MW2	.91/.81	.12/.13	<.001/<.001
	MW2 -> MW3	.79/.79	.10/.10	<.001/<.001
อิทธิพลข้ามช่วงของ ตัวแปรเชิงเหตุที่วัด ก่อนต่อตัวแปรผลที่ วัดหลัง	JCMI1/JCDR1 -> PJF2	.12/.09	.08/.08	.13/.30
	JCMI2/JCDR2 -> PJF3	.01/.04	.07/.06	.88/.54
	PJF1 -> MW2	-.05/.06	.13/.14	.72/.69
	PJF2 -> MW3	.08/.08	.10/.10	.42/.43
อิทธิพลข้ามช่วงของ ตัวแปรผลที่วัดก่อน ต่อตัวแปรเชิงเหตุที่ วัดหลัง	PJF1 -> JCMI2/JCDR2	.18/.11	.07/.07	.01/.08
	PJF2 -> JCMI3/JCDR3	.08/-.12	.08/.08	.29/.14
	MW1 -> PJF2	.02/-.07	.18/.16	.93/.69
	MW2 -> PJF3	.11/.08	.13/.12	.39/.50

X/Y คือ ค่าสถิติจากโมเดลที่ใช้มาตรการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก / ค่าสถิติจากโมเดลที่ใช้การปฏิบัติงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงาน

## ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบมาตรฐานวัดการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบว่ามาตรฐานวัดการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก (JCMI) กับมาตรฐานวัดการปฏิบัติงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน (JCDR) มาตรฐานใดสามารถทำนายงานที่มีความหมายได้ดีกว่ากัน จากการเปรียบเทียบค่าสถิติจากการวิเคราะห์โมเดลการปฏิบัติงานและงานที่มีความหมายจากข้อมูลแต่ละครั้งโดยใช้มาตรฐานวัดทั้งสอง โดยใช้ AIC (Akaike, 1974) และ BIC (Schwarz, 1978) ซึ่งใช้เปรียบเทียบโมเดลที่ไม่ได้ซ้อนสัมพันธ์ (non-nested model) พบว่าค่า AIC และ BIC ของโมเดลที่ใช้มาตรการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวกมีค่าต่ำกว่าทั้ง 3 ครั้ง จึงสามารถสรุปได้ว่ามาตรการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวกทำนายงานที่มีความหมายได้ดีกว่ามาตรฐานวัดการปฏิบัติงานเพื่อปรับ

สมดุระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน โดยสามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามได้ร้อยละ 87 ในครั้งที่ 1 ร้อยละ 82 ในครั้งที่ 2 และ ร้อยละ 89 ในครั้งที่ 3 รายละเอียดดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18

ผลการเปรียบเทียบมาตรฐานวัดการปฏิบัติงาน JCMI และ JCDR

ครั้งที่	มาตรวัด	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	p	R <sup>2</sup>	AIC	BIC
1	JCMI	27.57	17	1.62	.050	.87	2,720.41	2,808.08
	JCDR	40.61	22	1.85	.009	.85	3,138.39	3,242.29
2	JCMI	30.80	16	1.93	.014	.82	2,535.56	2,626.48
	JCDR	35.33	21	1.68	.026	.83	2,923.11	3,030.26
3	JCMI	28.96	16	1.81	.024	.89	2,380.43	2,471.35
	JCDR	35.39	21	1.69	.026	.84	2,740.41	2,743.03

## บทที่ 4

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปรับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมายผู้วิจัยแบ่งการอภิปรายเป็นดังนี้

#### ความสัมพันธ์ของตัวแปรระยะสั้น (ความสัมพันธ์ในช่วงเวลาเดียวกัน)

แม้ว่าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระยะยาวของตัวแปรจะไม่ใช่ไปตามสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในช่วงเวลาเดียวกันกลับเป็นไปในทิศทางเดียวกับสมมติฐาน ผู้วิจัยขอแยกประเด็นอภิปรายดังนี้

การปรับงานมีอิทธิพลทางบวกกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ผลการวิจัยพบว่าการปรับงานมีอิทธิพลบวกทางตรงกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในครั้งเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับสมมติฐาน 1a ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน เมื่อคุณลักษณะของงานสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของบุคคล บุคคลจะรู้สึกว่างานสอดคล้องกับตน (Kristof-Brown et al., 2005) การปรับงานเป็นการปรับคุณลักษณะบางอย่างของงานเพื่อให้เกิดผลทางบวกต่อตัวผู้ปรับ เช่น เรียนรู้ทักษะใหม่ ปรับมุมมองของงานให้สอดคล้องกับค่านิยมของตน ดังนั้นเมื่อพนักงานปรับงาน พนักงานจะรู้สึกว่างานสอดคล้องกับตน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีอัตลักษณ์ในงาน (Work identity theory; Alvesson, 2010; Walsh & Gordon, 2008) คือพนักงานจะมีอัตลักษณ์ของตนในงานและจะประเมินว่างานสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของตนหรือไม่ (Kira & Balkin, 2014)

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางบวกกับงานที่มีความหมาย ผลการวิจัยพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลบวกทางตรงกับงานที่มีความหมายในครั้งเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เป็นไปในทิศทางเดียวกับสมมติฐาน 2a สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่างานสอดคล้องกับตนเองแล้วนั้น จะรู้สึกว่างานมีความหมายตามไปด้วย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนหนึ่งสนับสนุนว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่มีความหมายมีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ May, Gilson และ Harter (2004) และ Tims และคณะ (2016) พบว่าการรับรู้ว่ามีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับงานที่มีความหมาย Scroggins (2008) พบว่าความสอดคล้องระหว่างอัตลักษณ์ของตนกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับงานที่มีความหมาย ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวเกิดจากบุคคลสามารถที่จะแสดงค่านิยมและความเชื่อผ่านงานของตนได้เมื่องานมีความสอดคล้องกับตน (Kira & Balkin, 2014)

การปรับงานมีอิทธิพลทางบวกกับงานที่มีความหมาย ผลการวิจัยพบว่า การปรับงานมีอิทธิพลบวกทางตรงกับงานที่มีความหมายในครั้งเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เป็นไปในทิศทางเดียวกับสมมติฐาน 3a สามารถอธิบายได้ว่า การปรับงานนำไปสู่งานที่มีความหมาย ซึ่งที่มาของความหมายของงานที่เพิ่มขึ้นนั้นอาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Hackman & Oldham, 1975) คือลักษณะของงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย (skill variety) งานมีเอกลักษณ์ (task identity) และงานมีความสำคัญ (task significance) จะนำไปสู่สภาวะงานที่มีความหมาย การปรับงานจะเป็นการออกแบบงานใหม่ซึ่งปรับคุณลักษณะของงานหลายอย่าง รวมถึงคุณลักษณะทั้งสามประการข้างต้นด้วย จึงน่าจะสามารถเพิ่มงานที่มีความหมายได้

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงานและงานที่มีความหมาย ผลการวิจัยพบว่า การปรับงานมีอิทธิพลบวกทางอ้อมต่องานที่มีความหมายในครั้งเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน เป็นไปในทิศทางเดียวกับสมมติฐาน 4a สามารถอธิบายได้ดังนี้ เนื่องจากการปรับงานทำให้งานสอดคล้องกับบุคคลมากขึ้น และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานนั้นสามารถทำให้เกิดการรับรู้ความหมายของงาน เราอาจกล่าวได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นกลไกที่สามารถอธิบายผลของการปรับงานต่องานที่มีความหมายได้ ในขณะเดียวกันการปรับงานเพียงอย่างเดียวก็สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่างานมีความหมายโดยไม่จำเป็นต้องรู้สึกว่างานสอดคล้องกับตนได้เช่นกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาระยะยาวของ Tims และคณะ (2016) เกี่ยวกับอิทธิพลส่งผ่านของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงานและงานที่มีความหมาย

#### **ความสัมพันธ์ของตัวแปรระยะยาว (ความสัมพันธ์เหลือเวลาไขว้)**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรการปรับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมายไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงเหตุและตัวแปรผลที่วัดในครั้งถัดมา โดยมีเส้นอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติเพียงเส้นทางเดียวคือ เส้นทางจากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 1 ไปยังการปรับงานครั้งที่ 2 ในโมเดลที่ใช้มาตรการปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก ปฏิเสธสมมติฐาน 1b และ 2b (สมมติฐาน 3b และ 4b ไม่ได้ทดสอบ) ซึ่งอาจเกิดจากการเว้นช่วงการเก็บข้อมูลนานเกินไป (2 สัปดาห์) ผลของตัวแปรเชิงเหตุไปตัวแปรผลและตัวแปรผลไปยังตัวแปรเชิงเหตุจึงเลือนหายไป อย่างไรก็ตามการศึกษานี้มีการวัดแบบเหลือเวลาของตัวแปรดังกล่าวโดยเว้นช่วงการเก็บข้อมูล 1 สัปดาห์ พบอิทธิพลของการปรับงานต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและงานที่มีความหมาย (Tim et al., 2016) อีกทั้งตัวแปรแต่ละตัวได้รับผลกระทบจากการเว้นช่วงระยะเวลาที่แตกต่างกันในการศึกษา

แบบวัดเหลือเวลา (Zapf, Dormann, & Frese, 1996) จากงานวิจัยการเว้นช่วงการวัด 2 สัปดาห์ อาจไม่เหมาะสม

นอกจากนี้การวิจัยระยะยาวที่มีการวัดแบบเหลือเวลาจะอยู่บนพื้นฐานข้อตกลงที่ว่าข้อมูลทั้งหมดถูกเก็บในเวลาเดียวกัน แต่ในทางปฏิบัตินั้นการเก็บข้อมูลทั้งหมดได้ในเวลาเดียวกันเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ในงานวิจัยนี้มีผู้เข้าร่วมการวิจัยหายไปจากการวิจัยจำนวนมาก ทำให้ต้องเก็บข้อมูลหลายช่วงเวลา ตั้งแต่มกราคมถึงพฤษภาคม 2560 ซึ่งวันหยุดต่อเนื่องอาจมีผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกต่องานของพนักงาน อีกทั้งช่วงเวลาของเดือนอาจมีผลต่อโอกาสที่จะปรับงานของพนักงานได้ เช่น งานบางแผนกมีภารกิจที่ตัดรอบทุกเดือน และในช่วงเวลาก่อนตัดรอบ พนักงานอาจมีโอกาสปรับงานน้อยกว่าช่วงเวลาอื่น

### การเปรียบเทียบมาตรวัดการปรับงาน

ผลการเปรียบเทียบมาตรวัดการปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวกมีความสามารถในการทำนายงานที่มีความหมายได้ดีกว่ามาตรวัดการปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน อาจเกิดจากแรงจูงใจในการปรับงานของโมเดลการปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวกนั้น ประกอบด้วยความต้องการในการควบคุมความหมายในงานของตน ต้องการมองตนเองทางบวก และต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ข้อกระหนงของการปรับงานจึงเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลของแรงจูงใจดังกล่าว สัมพันธ์กับงานที่มีความหมายในงานวิจัยนี้ ซึ่งวัดโดยการประเมินส่วนบุคคลว่ารู้สึกงานมีความหมายทางบวก ได้เรียนรู้เกี่ยวกับตัวเองและโลกผ่านการทำงาน และงานมีเป้าหมายเพื่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตน

ในขณะเดียวกันโมเดลการปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน มองว่าแรงจูงใจในการปรับงานมาจากความต้องการปรับสมดุลของข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน ดังนั้นข้อกระหนงจึงเป็นพฤติกรรมการปรับงานเพื่อเพิ่มทรัพยากรในงานและลดข้อเรียกร้องในงานเป็นหลัก เช่น เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ของคำแนะนำจากหัวหน้างาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานที่มีความหมายน้อยกว่า จึงทำให้มาตรวัดเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงานทำนายงานที่มีความหมายได้น้อยกว่า

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย ข้อจำกัด ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการปรับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานในองค์กรในประเทศไทย
  - 1.1 ความสัมพันธ์ในช่วงเวลาเดียวกัน
  - 1.2 ความสัมพันธ์เหลื่อมเวลา
2. เพื่อเปรียบเทียบว่ามาตรการปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก และมาตรการปรับงานเพื่อปรับสมดุลของข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรในงาน มาตรการใดมีความตรงตามเกณฑ์สูงกว่า และสามารถทำนายงานที่มีความหมายได้ดีกว่า

#### สมมติฐานการวิจัย

- 1a. การปรับงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน
- 1b. การปรับงานครั้งที่ 1 มีอิทธิพลทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2
- 2a. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางบวกต่องานที่มีความหมาย
- 2b. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2 มีอิทธิพลทางบวกต่องานที่มีความหมายครั้งที่ 3
- 3a. การปรับงานมีอิทธิพลทางบวกต่องานที่มีความหมาย
- 3b. การปรับงานครั้งที่ 1 มีอิทธิพลทางบวกต่องานที่มีความหมายครั้งที่ 3
- 4a. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงานและงานที่มีความหมาย
- 4b. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2 เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงานครั้งที่ 1 และงานที่มีความหมายครั้งที่ 3

## ประโยชน์ที่ได้รับทางวิชาการ

ทราบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการปฏิบัติงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย ทราบว่ามาตรการปฏิบัติงานแบบใดสามารถทำนายงานที่มีความหมายได้ดีกว่าในกลุ่มตัวอย่างในองค์การในประเทศไทย และได้เครื่องมือฉบับภาษาไทยไปใช้ในการศึกษาครั้งต่อไป

## ประโยชน์ต่อองค์การ

ผลการวิจัยพบผลของการปฏิบัติงานต่องานที่มีความหมายในระยะสั้นโดยมีค่าอิทธิพลค่อนข้างสูง หากองค์การต้องการทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะมีความหมาย ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการปฏิบัติงาน เช่น จัดเวิร์คช็อปให้พนักงานรู้จักการปฏิบัติงาน จัดสิ่งแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมปฏิบัติงาน

## สรุปผลการวิจัย

1. ในการศึกษาระยะสั้น
  - 1.1 การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
  - 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่องานที่มีความหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
  - 1.3 การปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่องานที่มีความหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
  - 1.4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานและงานที่มีความหมาย โดยเป็นการส่งผ่านแบบบางส่วน
2. ในการศึกษาระยะยาว
  - 2.1 การปฏิบัติงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์กันเมื่อวัดโดยเว้นช่วง 2 สัปดาห์
  - 2.2 การปฏิบัติงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย มีความคงที่สูง ตลอดระยะเวลาการศึกษา

3. มาตรการปรับงานเพื่อสร้างความหมายและอัตลักษณ์ทางบวก สามารถทำนายนงานที่มีความหมายได้ดีกว่าการปรับงานเพื่อปรับสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงาน

### ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรลองเปลี่ยนระยะเวลาระหว่างการวัดแต่ละช่วงเพื่อดูว่าระยะเวลาสั้นเท่าใดเหมาะสมกับพนักงานในองค์กรในประเทศไทย
2. การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการปรับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและงานที่มีความหมายในครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เลือกตามสะดวกกลุ่ม แม้จะมีพนักงานจากภาครัฐและเอกชนในจำนวนใกล้เคียงกัน แต่ระดับของตำแหน่งงานส่วนมากเป็นระดับเจ้าหน้าที่วิชาชีพหรือต่ำกว่า อายุของพนักงานมีการกระจุกตัวอยู่ในช่วง 30-40 ปี กลุ่มอาชีพหลากหลาย เพื่อการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ให้ดียิ่งขึ้น ควรเก็บตัวอย่างเพิ่มเติมและแยกวิเคราะห์ตามระดับของตำแหน่งงาน ช่วงอายุ และกลุ่มอาชีพ เนื่องจากอาชีพบางกลุ่ม มีลักษณะงานที่เอื้อต่อการปรับงานได้มากหรือน้อย และบางงานมีความหมายในตัวสูง โดยไม่สัมพันธ์กับปัจจัยอื่นนัก เช่น แพทย์ ครู
3. เนื่องจากมาตรวัดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นมาตรวัดที่แปลจากมาตรวัดต้นฉบับที่ถูกสร้างในบริบทสังคมตะวันตก หากมีการสำรวจพฤติกรรมกรรมการปรับงานและการรับรู้งานที่มีความหมายของคนไทยเพิ่มเติม อาจทำให้เข้าใจตัวแปรในบริบทองค์กรไทยและสามารถพัฒนามาตรวัดที่เหมาะสมกับคนไทยมากขึ้น
4. ช่วงเวลาเก็บข้อมูลไม่ใช่ช่วงเวลาเดียวกันทั้งหมด ข้อมูลบางส่วนถูกเก็บในช่วงเดือนเมษายนและพฤษภาคม ซึ่งวันหยุดอาจส่งผลกระทบต่อคำตอบแบบสอบถามได้ นอกจากนี้ช่วงเวลาแต่ละช่วงของเดือน อาจส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกต่องานของผู้เข้าร่วมการวิจัยได้
5. เนื่องจากความสัมพันธ์ของตัวแปรการปรับงานกับตัวแปรผลของการปรับงาน เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง และส่งผลกลับไปกลับมาได้ ควรมีการออกแบบงานวิจัยที่มีการวัดซ้ำหลายๆ ครั้ง ในหลายช่วงเวลา เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร อีกทั้งมาตรวัดการปรับงานเป็นมาตรวัดพฤติกรรม พนักงานอาจทำพฤติกรรมกรรมการปรับงานบางรูปแบบเท่านั้น ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม



### รายการอ้างอิง

- Akaike, H. (1974). A new look at the statistical model identification. *IEEE transactions on automatic control*, 19(6), 716-723.
- Ariely, D., Kamenica, E., & Prelec, D. (2008). Man's search for meaning: The case of Legos. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 67(3-4), 671-677.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. *Purpose and meaning in the workplace*, 81-104.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied psychology*, 87(5), 875.
- Chen, C.-Y., Yen, C.-H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21-28.
- Clark, L., Leedy, S., McDonald, L., Muller, B., Lamb, C., Mendez, T., . . . Schonwetter, R. (2007). Spirituality and job satisfaction among hospice interdisciplinary team members. *Journal of palliative medicine*, 10(6), 1321-1328.
- Cole, D. A., & Maxwell, S. E. (2003). Testing mediational models with longitudinal data: questions and tips in the use of structural equation modeling. *Journal of abnormal psychology*, 112(4), 558.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Job crafting. In (Vol. 1, pp. 414-433): Wiley-Blackwell Chichester.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology, 86*(3), 499.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*: John Wiley & Sons.
- French, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain* (Vol. 7): Chichester [Sussex]; New York: J. Wiley.
- Ghitulescu, B. E. (2007). *Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting*. University of Pittsburgh,
- Goudreau, J. (2017, April 10). Google HR boss explains the only 2 ways to keep your best people from quitting. Retrieved from <https://www.independent.co.uk/news/business/google-hr-boss-advise-prevent-best-people-quitting-human-resources-tips-tricks-a7676731.html>
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied psychology, 93*(1), 108.
- Grunberg, L., Moore, S., Sikora, P., & Greenberg, E. (2006). Downsizing and alcohol use: a cross-lagged longitudinal analysis. *Political and economic change program. Working Paper PEC2006-0002. Institute of Behavioral Science, Boulder, CO.*
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology, 60*(2), 159.
- Hair, J. F. (2010). Black, WC, Babin, BJ, & Anderson, RE (2010). *Multivariate data analysis, 7.*
- Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal, 6*(1), 1-55.
- Iacobucci, D., Saldanha, N., & Deng, X. (2007). A meditation on mediation: Evidence that structural equations models perform better than regressions. *Journal of Consumer Psychology, 17*(2), 139-153.

- Kira, M., & Balkin, D. B. (2014). Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self? *Human resource management Review, 24*(2), 131-143.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*: Guilford publications.
- Ko, I. (2011). *Crafting a job: Creating optimal experiences at work*: The Claremont Graduate University.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel psychology, 58*(2), 281-342.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology, 49*(1), 1-49.
- Lu, C.-q., Wang, H.-j., Lu, J.-j., Du, D.-y., & 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.
- Lyons, P. (2008). The crafting of jobs and individual differences. *Journal of Business and Psychology, 23*(1-2), 25-36.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological methods, 4*(1), 84.
- Matsunaga, M. (2008). Item parceling in structural equation modeling: A primer. *Communication Methods and Measures, 2*(4), 260-293.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology, 77*(1), 11-37.
- Oscós-Sánchez, M. A., Oscós-Flores, L. D., & Burge, S. K. (2008). The Teen Medical Academy: Using academic enhancement and instructional enrichment to address ethnic disparities in the American healthcare workforce. *Journal of Adolescent Health, 42*(3), 284-293.



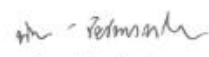

- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior, 33*(8), 1120-1141.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline, 309-327*.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior, 30*, 91-127.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist, 55*(1), 68.
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (2010). Ensuring positiveness of the scaled difference chi-square test statistic. *Psychometrika, 75*(2), 243-248.
- Schwarz, G. (1978). Estimating the dimension of a model. *The annals of statistics, 6*(2), 461-464.
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry, 7*(1), 68-78.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing, 3*(2).
- Sperber, A. D. (2004). Translation and validation of study instruments for cross-cultural research. *Gastroenterology, 126*, S124-S128.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 322-337.
- Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual differences, 42*(5), 893-898.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*: Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology, 36*(2), 1-9.

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 173-186.
- 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.
- Walsh, K., & Gordon, J. R. (2008). Creating an individual work identity. *Human resource management Review, 18*(1), 46-61.
- Werbel, J. D., & Gilliland, S. W. (1999). Person–environment fit in the selection process.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline, 296-308*.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review, 26*(2), 179-201.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality, 31*(1), 21-33.
- Zapf, D., Dormann, C., & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: a review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of occupational health psychology, 1*(2), 145.
- เฮงสุวรรณ, มนชนก (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล การป้ันงาน และความผูกใจมั่นในงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



ภาคผนวก ก

## ใบรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

	<b>บันทึกข้อความ</b>	
ส่วนงาน คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 โทร.0-2218-3202	ที่ จว 332 /2560 วันที่ 11 เมษายน 2560	เรื่อง แจ้งผลผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
เรียน คณบดีคณะจิตวิทยา		
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแจ้งผ่านการรับรองผลการพิจารณา		
<p>ตามที่นิสิต/บุคลากรในสังกัดของท่านได้เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นั้น ในการนี้ กรรมการผู้ทบทวนหลักได้เห็นสมควรให้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยได้ ดังนี้</p> <p>โครงการวิจัยที่ 014.1/60 เรื่อง การปั้นงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมาย : การวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านระยะยาว (JOB CRAFTING, PERSON JOB FIT AND MEANINGFUL WORK: LONGITUDINAL MEDIATION ANALYSIS ) ของ นางสาวติชิตา พัทธดำรงกุล</p> <p>จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ</p>		
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนวงศาโรจน์) กรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		
เขียน ผอ.ฝ่ายบริหาร จึงเรียนมาเพื่อโปรด <input checked="" type="radio"/> ทราบ <input type="radio"/> พิจารณา ลงชื่อ 		

CHULALONGKORN UNIVERSITY

## ภาคผนวก ข

## ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

## ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ  หญิง  ชาย
2. อายุ ..... ปี (เศษของปี ถ้าเกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)
3. ระดับการศึกษา  
 ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
 น้อยกว่า 15,000 บาท  15,001 – 30,000 บาท  
 30,001 – 50,000 บาท  50,001 – 70,000 บาท  
 70,001 – 100,000 บาท  100,001 บาท ขึ้นไป
5. ประเภทหน่วยงานที่ท่านสังกัด  
 บริษัทเอกชน  หน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ  องค์กรระหว่างประเทศ/NGOs
6. อายุการทำงานในองค์กร ..... ปี (เศษของปี ถ้าเกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)
7. ระดับตำแหน่งงาน  
 ระดับปฏิบัติการ  เจ้าหน้าที่/งานวิชาชีพ/ผู้ชำนาญการ  
 หัวหน้างาน/ผู้จัดการ  ผู้อำนวยการ/ผู้บริหารระดับสูง

## ตัวอย่างข้อกระทงจากมาตรวัดการปฏิบัติงานที่พัฒนาจากมาตรวัดของ Slemo และ Vella-Brodrick (2013)

ข้อ	ข้อความ	ไม่เคยทำ	ไม่ค่อยทำ	ทำบางครั้ง	ทำบ่อย	ทำบ่อยมาก
1	ใน 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ฉันเสนอแนวทางใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานของฉัน	1	2	3	4	5
2	ใน 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ฉันเปลี่ยนขอบเขตหรือประเภทของภาระงานที่ต้องทำให้สำเร็จ	1	2	3	4	5
15	ใน 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ฉันทำความรู้จักคนในที่ทำงานที่มีทักษะหรือความสนใจคล้ายคลึงกับฉัน	1	2	3	4	5



## ตัวอย่างข้อกระทงจากมาตรวัดการปฏิบัติงานที่พัฒนาจากมาตรวัดของ Tims และคณะ (2012)

ข้อ	ข้อความ	ไม่เคยทำ	ไม่ค่อยทำ	ทำบางครั้ง	ทำบ่อย	ทำบ่อยมาก
1	ใน 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ฉันพยายามพัฒนาขีดความสามารถของตัวเอง	1	2	3	4	5
2	ใน 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ฉันพยายามพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มืออาชีพ	1	2	3	4	5
21	ใน 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ฉันพยายามทำให้งานของฉันมีความท้าทายมากขึ้น โดยศึกษาเชื่อมโยงงานในมุมมองที่แตกต่างกัน	1	2	3	4	5

## ตัวอย่างข้อกระทงจากมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่พัฒนาจากมาตรวัดของ Cable และ DeRue (2002)

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ใน 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ทักษะของฉันเหมาะสมกับงานที่ฉันทำ	1	2	3	4	5
2	ใน 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ความสามารถและความเชี่ยวชาญของฉันเป็นสิ่งที่งานต้องการ	1	2	3	4	5
6	ใน 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา งานที่ทำอยู่ตอนนี้ได้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างที่ฉันต้องการแล้ว	1	2	3	4	5

## ตัวอย่างข้อกระทงจากมาตรวัดงานที่มีความหมายที่พัฒนาจากมาตรวัดของ Steger และคณะ (2012)

ข้อ	ข้อความ	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	เป็นจริงและไม่เป็นจริงพอ ๆ กัน	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง
1	ใน 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ฉันพบว่างานของฉันมีความหมาย	1	2	3	4	5
2	ใน 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ฉันมองว่างานของฉันช่วยให้ฉันเจริญงอกงาม	1	2	3	4	5
10	ใน 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา งานที่ฉันทำตอบวัตถุประสงค์ที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวฉันเอง	1	2	3	4	5

## ภาคผนวก ค

## ตัวอย่างแบบประเมินมาตรฐานวัดที่แปลจากภาษาต่างประเทศ

## Comparability/Interpretability Rating Sheet

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

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

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

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

1	I have found a meaningful career.	I have found that my job is meaningful.	<b>(A) COMPARABILITY OF LANGUAGE</b>						
			EXTREMELY		MODERATELY			NOT AT ALL	
			COMPARABLE		COMPARABLE			COMPARABLE	
			1	2	3	4	5	6	7
<b>(B) SIMILARITY OF INTERPRETATION</b>									
EXTREMELY		MODERATELY			NOT AT ALL				
COMPARABLE		COMPARABLE			COMPARABLE				
1	2	3	4	5	6	7			



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## ภาคผนวก ง

## ผลการวิเคราะห์ข้อกระทง

มาตรวัด	องค์ประกอบ	ข้อกระทง	CITC	$\alpha$ หากตัดข้อกระทง
JCMI ( $\alpha = .86$ )	TC ( $\alpha=.83$ )	TC1	.48	.86
		TC2	.45	.86
		TC3	.62	.85
		TC4	.63	.85
		TC5	.49	.86
CC ( $\alpha=.74$ )	CC1	CC1	.54	.85
		CC2	.65	.85
		CC3	.57	.85
		CC4	.55	.85
		CC5	.22	.87
RC ( $\alpha=.73$ )	RC1	RC1	.58	.85
		RC2	.51	.86
		RC3	.49	.86
		RC4	.33	.87
		RC5	.51	.86
JCDR ( $\alpha=.89$ )	StR ( $\alpha=.79$ )	StR1	.57	.89
		StR2	.53	.89
		StR3	.47	.89
		StR4	.37	.89
		StR5	.33	.89
HD ( $\alpha=.83$ )	HD1	HD1	.54	.89
		HD2	.40	.89
		HD3	.38	.89
		HD4	.38	.89
		HD5	.48	.89
		HD6	.34	.89
SoR ( $\alpha=.85$ )	SoR1	SoR1	.58	.89
		SoR2	.64	.89
		SoR3	.54	.89
		SoR4	.61	.89

		SoR5	.46	.89
	CD ( $\alpha=.88$ )	CD1	.59	.89
		CD2	.56	.89
		CD3	.65	.89
		CD4	.54	.89
		CD5	.68	.89
PJF ( $\alpha=.91$ )	DA ( $\alpha=.91$ )	DA1	.74	.87
		DA2	.70	.88
		DA3	.76	.87
	NS ( $\alpha=.87$ )	NS1	.85	.85
		NS2	.70	.88
		NS3	.67	.89
MW ( $\alpha=.91$ ตัดข้อ .92)	PM ( $\alpha=.87$ )	PM1	.72	.90
		PM2	.71	.90
		PM3	.76	.89
		PM4	.74	.89
	MM ( $\alpha=.83$ )	MM1	.79	.89
		MM2	.65	.90
		MM3	.69	.90
	GG ( $\alpha=.70$ )	GG1 (ตัด)	.28	.92
		GG2	.72	.90
		GG3	.65	.90

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวติชิตา พัชรดำรงกุล สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา  
ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง) จากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2549 และทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชนหลังจบ  
การศึกษา ในปีการศึกษา 2557 ผู้เขียนได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต แขนง  
วิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

