

ความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานโดยมีความยืดหยุ่นทางการ
รู้จักคิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยั่งยืนในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย
เป็นตัวแปรส่งผ่าน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
ปีการศึกษา 2556
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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.

RELATIONSHIP BETWEEN VIGOR AND JOB PERFORMANCE: THE MEDIATING EFFECTS
OF COGNITIVE FLEXIBILITY, COWORKER SUPPORT, TASK PERSISTENCE, AND
DIFFICULTY OF SELF-SET GOALS

Mr. Kamon Sritangratanakul

The logo of Chulalongkorn University, featuring a central emblem with a sunburst and a tiered structure, set against a light background.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

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

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผล
การปฏิบัติงานโดยมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การ
สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยืดหยุ่นในงาน และการ
กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เป็นตัวแปรส่งผ่าน

โดย

นายกมล ศรีตั้งรัตนกุล

สาขาวิชา

จิตวิทยาประยุกต์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร. วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์มงคล มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์มงคล มณีศรี)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ ดร. วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิกรณวานิช)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(อาจารย์ ดร. นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

กมล ศรีตั้งรัตนกุล : ความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานโดยมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยืนหยัดในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เป็นตัวแปรส่งผ่าน. (RELATIONSHIP BETWEEN VIGOR AND JOB PERFORMANCE: THE MEDIATING EFFECTS OF COGNITIVE FLEXIBILITY, COWORKER SUPPORT, TASK PERSISTENCE, 93 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงาน (vigor) และผลการปฏิบัติงาน (job performance) และทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของความยืดหยุ่นทางการรู้คิด (cognitive flexibility) การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (coworker support) ความยืนหยัดในงาน (task persistence) และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย (difficulty of self-set goal) พนักงานชาวไทยจำนวนสามร้อยเก้าคนจากบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ ฯ ตอบแบบสอบถามเพื่อรายงานความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าในงาน ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และผลการปฏิบัติงานตามการประเมินของตนเอง หัวหน้างานของกลุ่มตัวอย่างประเมินการยืดหยัดในงานและผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านด้วยวิธี bootstrapping พบว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวทำนายทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ($B = .98, R^2 = .35, F(3,305) = 53.53, p < .001$) ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อม = .12, BCs 95% CI [.07, .19]) ความยืนหยัดในงาน (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อม = .16, BCs 95% CI [.08, .25]) และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อม = .07, BCs 95% CI [.01, .14]) เป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่เป็นตัวแปรส่งผ่าน (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อม = .01, BCs 95% CI [-.06, .07])

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา จิตวิทยาประยุกต์

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

5477752838 : MAJOR APPLIED PSYCHOLOGY

KEYWORDS: PERCEIVED JOB PERFORMANCE / VIGOR / COGNITIVE FLEXIBILITY / CO-WORKER SUPPORT / TASK PERSISTENCE / DIFFICULTY OF SELF-SET GOALS

KAMON SRITANGRATANAKUL: RELATIONSHIP BETWEEN VIGOR AND JOB PERFORMANCE: THE MEDIATING EFFECTS OF COGNITIVE FLEXIBILITY, COWORKER SUPPORT, TASK PERSISTENCE, AND DIFFICULTY OF SELF-SET GOALS. ADVISOR: DR. WATCHARAPORN BOONYASIRIWAT, 93 pp.

The aims of the current study are to examine the relationship between vigor and job performance, and to test the mediating effects of cognitive flexibility, co-worker support, task persistence, and difficulty of self-set goals on the relationship. Three hundred and nine Thai employees from private organizations in Bangkok Metropolitan region reported their vigorous feeling, cognitive flexibility, co-worker support, difficulty of self-set goal, and perception of their own job performance. Participants' immediate supervisor provided assessments of participants' task persistence and overall job performance. A mediating analysis using bootstrapping indicates that, as expected, vigor can significantly predict job performance ($B = .98$, $R^2 = .35$, $F(3,305) = 53.53$, $p < .001$). Cognitive flexibility (indirect effect = .12, BCs 95% CI [.07, .19]), task persistence (indirect effect = .16, BCs 95% CI [.08, .25]), and difficulty of self-set goal (indirect effect = .07, BCs 95% CI [.01, .14]) significantly mediate the effect of vigor on job performance, while co-worker support does not (indirect effect = .01, BCs 95% CI [-.06, .07]).

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study: Applied Psychology

Student's Signature

Academic Year: 2013

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร. วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ให้ความรู้ความเข้าใจและความช่วยเหลือทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ลุล่วงได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ศรี ประธานกรรมการ อาจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิกุลวานิช กรรมการสอบ และ อาจารย์ ดร. นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำสั่งสอนอันมีค่าและช่วยปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถูกต้องและมีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร. ปวีตรา จินดาหระ ภาควิชาการตลาด สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ให้การสนับสนุนทางทรัพยากรความรู้ที่จำเป็นในการวิจัย เกี่ยวกับหนังสือเรื่อง Handbook of emotions

ขอขอบคุณ ดร.พญ. สุรีย์พร ศรีตั้งรัตนกุล และ พญ. สุรีย์รัตน์ ศรีตั้งรัตนกุล ที่ช่วยเป็นกำลังสำคัญในการเก็บแบบสอบถาม ทำให้วิทยานิพนธ์เสร็จสิ้นได้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างครบจำนวนที่กำหนด

ขอขอบพระคุณบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ACTRAN Systems จำกัด บริษัท Dental Corporation จำกัด บริษัท สอบบัญชี ดี ไอ เอ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด บริษัท รักษ์ วิศวกรรม จำกัด โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โรงพยาบาลมิชชั่น โรงพยาบาลเปาโล เมมโมเรียล โรงพยาบาลนครธน โรงพยาบาลพญาไท รวมทั้งบุคคลและองค์กรเอกชนต่าง ๆ อีกมาก ที่ให้ความอนุเคราะห์และช่วยเหลือ ในการเข้าเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นอย่างดี ตลอดจนทุกท่านที่สละเวลาช่วยเหลือและตอบแบบสอบถาม ข้าพเจ้าขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ข้าพเจ้าระลึกได้และไม่ได้ก็ตาม หากไม่ได้รับการช่วยเหลือจากทุกท่าน วิทยานิพนธ์เล่มนี้ก็คงไม่อาจเสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ประโยชน์และคุณค่าที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ นายสุรศักดิ์ ศรีตั้งรัตนกุล นางอัมพร ศรีตั้งรัตนกุล คณาจารย์ ผู้มีพระคุณและผู้ที่ให้ความช่วยเหลือทั้งหลายตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ขอให้ทุกท่านมีความสุขและความเจริญในชีวิต มีความรู้ที่มีค่า มีประสบการณ์ที่สั่งสมและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลยิ่ง ๆ ขึ้นไป

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่ 1	1
นิยาม แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	28
สมมติฐานการวิจัย.....	28
ขอบเขตของการวิจัย	29
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	29
บทที่ 2	33
บทที่ 3	51
บทที่ 4	62
ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร	64
บทที่ 5	66
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต.....	69
รายการอ้างอิง	70
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	93

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรการวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน (N = 585)	37
2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมาตรการวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน (N = 585)	37
3 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (N = 585) ..	38
4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของมาตรการวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน โดยวิเคราะห์แบบ 3 องค์ประกอบ (N = 585)	39
5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร อายุงานในองค์การปัจจุบัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและฐานเงินเดือน (N = 309) .	51
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย (N = 309)	53
7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แสดงผลในรูปแบบของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย	58
8 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมในการวิจัย โดยคำนวณจากค่าคะแนนดิบ (unstandardized) (N = 309)	59
9 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมในการวิจัย โดยคำนวณจากข้อมูลที่ทำเป็นค่าคะแนนมาตรฐาน (standardized) (N = 309)	60
ก.1 การทดสอบมาตรการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์	78
ก.2 การทดสอบมาตรการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม	79
ก.3 การทดสอบมาตรการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูล	80
ก.4 จำนวนข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกในมาตรการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	80
ก.5 การทดสอบมาตรการวัดการกำหนดเป้าหมายที่ทำทนาย	81
ก.6 การทดสอบมาตรการวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิด	82
ก.7 การทดสอบมาตรการวัดความยืดหยุ่นในงาน	83

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. กรอบแนวคิดของการศึกษาความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2011).....	8
2. กรอบแนวคิดในการวิจัย	29
3. โมเดลความกระปรี้กระเปร่าในงานที่ใช้โครงสร้างแบบ 3 องค์ประกอบ	42
4. โมเดลความกระปรี้กระเปร่าในงานที่ใช้โครงสร้างแบบ 1 องค์ประกอบ	42
5. ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมในความสัมพันธ์ระหว่างความ กระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงาน	61



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พนักงานในองค์กรทั่วไปใช้เวลาในสถานที่ทำงานโดยเฉลี่ยมากกว่า 8 – 10 ชั่วโมงต่อวัน หรือมากกว่า 2,080 ชั่วโมงต่อปี เริ่มตั้งแต่อายุ 16 ปีจนถึงอายุ 60 ปี กินเวลาส่วนใหญ่ในชีวิตของเรา ดังนั้นความสุขในที่ทำงานจึงมีความสำคัญต่อชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ตามเหตุผลที่คนส่วนใหญ่มักคิดกันว่า หากเรามีความสุขในการทำงานและชอบงานมาก เราคงกระตือรือร้นและพร้อมใจทำงานมากกว่าปกติ คงจะยินดีที่จะตื่นมาทำงานแต่เช้าและอยู่ทำงานสำคัญจนล่วงเวลา แม้ว่าการศึกษาของ Iaffaldano และ Muchinsky (1985) จะพบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) กับผลการปฏิบัติงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .17 ซึ่งถือว่าสัมพันธ์กันน้อยมาก แต่ทว่าต่อมา Judge, Thoresen, Bono, และ Patton (2001) พบว่า ค่าสหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .30 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับกลางถึงค่อนข้างต่ำ การศึกษาของ Zelenski, Murphy, และ Jenkins (2008) พบข้อมูลในทางเดียวกันว่า ความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวก (positive affect) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสามารถในการผลิตผลงาน (productivity) ของพนักงานโรงงาน การศึกษาของ Zelenski และคณะ (2008) เดียวกันนี้ได้ระบุว่า อารมณ์ทางบวกเป็นตัวแปรทำนายความสามารถในการผลิตผลงานที่ดีที่สุด เมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น อาทิเช่น 1) อารมณ์ทางลบ 2) คุณภาพชีวิตทำงาน (quality of work life) 3) ความพึงพอใจในงาน และ 4) ความพึงพอใจในชีวิต ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาผลของอารมณ์ทางบวกที่มีต่อผลการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพราะอารมณ์ทางบวกทำให้การตัดสินใจของบุคคลดีขึ้น (Isen & Means, 1983) ทำให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Grawitch, Munz, & Kramer, 2003) รวมถึง มีแนวโน้มที่จะช่วยเหลือผู้อื่นมากกว่าผู้อยู่ในอารมณ์ปกติ (Isen & Levin, 1972)

ทั้งนี้ Weiss และ Cropanzano (1996) พบว่า อารมณ์แต่ละอารมณ์มีสาเหตุการเกิดและผลกระทบแตกต่างกัน มีกลไกการทำงานและสภาวะทางอารมณ์ภายในบุคคลแตกต่างกัน นักวิจัยจึงควรทำการศึกษาแยกกัน ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าในงานจากอารมณ์ทางบวกทั้งหมดเนื่องจากมีทฤษฎีและการศึกษาในอดีตรองรับว่าความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าในงานสามารถส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานได้ มีตัวอย่างงานวิจัยที่ได้ผลใกล้เคียงกัน เช่น การศึกษาของ Beedie, Terry, และ Lane (2000) ที่ศึกษาอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติทางการกีฬา พบว่า ความกระปรี้กระเปร่า (vigor) ความสับสน (confusion) และอารมณ์ซึมเศร้า (depression) มีอิทธิพลระดับกลางต่อผลการปฏิบัติทางการกีฬาโดยรวม (ค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ย = .47, -.40, & -.34) ส่วนอารมณ์อื่น ๆ เช่น อารมณ์โกรธ (anger) อารมณ์ตึงเครียด (tension) และ อารมณ์อ่อนล้า (fatigue) มีอิทธิพลอยู่ในระดับเพียงเล็กน้อยจนถึงน้อยมากต่อผลการปฏิบัติทางการกีฬาโดยรวม (ค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ย = -.27, -.25, และ -.13)

รวมถึง การศึกษาของ Shirom (2011) ที่เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของความกระปรี้กระเปร่าต่อผลการปฏิบัติงานไว้ว่า ความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นทรัพยากรและ

พลังงานที่ทำให้พนักงานพร้อมทุ่มเทกำลังและความสามารถในการเผชิญปัญหาและข้อเรียกร้องจากงาน ทำให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี เปี่ยมด้วยความยินดี เต็มใจติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความว่องไวทางความคิด ซึ่งมีผลทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ ด้วยสาเหตุนี้เอง ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวความคิดและนิยามของ Shirom (2011) ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานต่อผลการปฏิบัติงาน ตามกรอบการศึกษาที่ Shirom (2011) ระบุไว้ อีกทั้ง ผู้วิจัยยังสนใจในการศึกษากลไกการทำงานของตัวแปรส่งผ่าน (mediators) ในความสัมพันธ์นี้ด้วย การทบทวนวรรณกรรมในอดีตทำให้ผู้วิจัยพบว่า อาจมีตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างอารมณ์ทางบวกและผลการปฏิบัติงานที่สำคัญจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่

- 1) ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด (cognitive flexibility) ทำให้บุคคลรวบรวมข้อมูลใหม่ ๆ ได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ (Estrada, Isen, & Young, 1997)
- 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (coworker support) ช่วยให้พนักงานแบกรับภาระปัญหาน้อยลง สามารถตระหนักถึงสิ่งที่ตนไม่เคยรู้มาก่อนและทำให้ปรับตัวให้เข้ากับความต้องการใน งานได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น (Tsai, Chen, & Liu, 2007)
- 3) ความยืนหยัดในงาน (task persistence) ทำให้ยืนหยัดต่อสู้งานโดยไม่ล้มเลิก ย่อท้อ หรือหมดความพยายามโดยง่าย (Tsai et al., 2007)
- 4) การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย (difficulty of self-set goals) มีส่วนทำให้พนักงานทุ่มเททำงานมากขึ้น (Seo, Feldman Barrett, & Bartunek, 2004) และทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Thelwell, Lane, & Weston, 2006)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเรื่องอิทธิพลเชิงทำนายของความกระปรี้กระเปร่าในงานต่อผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเชื่อว่า จะให้ประโยชน์ในการทำความเข้าใจบทบาทของตัวแปรที่อาจเป็นกลไกสำคัญในความสัมพันธ์นี้ สามารถนำไปใช้ทำนายผลลัพธ์ที่เกิดจากความกระปรี้กระเปร่า และพิสูจน์ได้ว่า อารมณ์ทางบวกนี้จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในประเทศไทยหรือไม่ การศึกษานี้จะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการออกแบบการแทรกแซง (intervention) ในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ส่งเสริมความเข้าใจในการทำงานของอารมณ์กระปรี้กระเปร่าในงาน สามารถนำไปอธิบายได้ว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานจะสามารถช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานได้อย่างไร เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์การอย่างน้อยเพียงใดในอนาคตและจะใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในประเทศให้มีสุขภาพจิตและผลการปฏิบัติงานที่ดีพร้อมกันในเวลาเดียวกันได้หรือไม่ การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญต่อการประยุกต์ใช้อารมณ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานในองค์การอย่างมาก

นิยาม แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในหัวข้อนิยาม แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้วิจัยจะอธิบายตามตัวแปรที่ศึกษา โดยแบ่งเป็นหัวข้อได้ 6 หัวข้อหลัก ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน
2. ความกระปรี้กระเปร่าในงาน
3. ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด
4. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
5. ความยั่งยืนในงาน
6. การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

ในตอนท้ายสุดของหัวข้อทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงงานวิจัยหลัก 3 ฉบับ ซึ่งเป็นกรอบการวิจัยที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับตัวแปรหลายตัวแปรในการวิจัยนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน

1.1. นิยาม

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่แสดงออกถึงความมีประสิทธิภาพ หรือ ความสามารถในการผลิตผลงานในหน้าที่ อย่างถูกต้องและเหมาะสมแก่ความรับผิดชอบและระเบียบข้อบังคับที่องค์กรระบุไว้อย่างเป็นทางการ ตามแนวคิดพฤติกรรมในหน้าที่ของ Williams และ Anderson (1991)

1.2. แนวคิดและองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน

นักวิจัยหลายคนให้แนวคิดและความหมายของผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป ตามความเหมาะสมของการวิจัย สามารถยกแนวคิดเกี่ยวข้องได้โดยสรุป มีเนื้อหา ดังนี้

1.2.1 ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (task performance)

Campbell, McHenry, และ Wise (1990) ศึกษาและสังเคราะห์ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจากทหารทั้งหมด 9,430 นาย จาก 19 ระดับชั้น และ 9 กลุ่มสายงานทางทหาร สามารถสรุปองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยแบ่งตามการประเมินได้เป็น 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. สมรรถนะทางเทคนิคเฉพาะตำแหน่ง (core technical proficiency) หมายถึง ความสามารถในการประกอบหน้าที่ตามตำแหน่งเฉพาะทางทหาร เช่น ความสามารถหลักเฉพาะพลรถหุ้มเกราะ เป็นต้น โดยความสามารถนี้ไม่รวม ความเต็มใจในการประกอบหน้าที่ หรือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2. สมรรถนะทางทหารทั่วไป (general soldiering proficiency) หมายถึง ความสามารถทั่วไปที่พลทหารทุกคนต้องสามารถปฏิบัติได้ นอกเหนือจากความสามารถทางเทคนิคเฉพาะ เช่น ความสามารถอ่านพิกัดบนแผนที่ได้ เป็นต้น โดยถือว่า ทุกคนมีความเต็มใจในการประกอบหน้าที่

3. ความทุ่มเทและภาวะผู้นำ หมายถึง ระดับความทุ่มเทในหน้าที่ครอบคลุมตั้งแต่ต้นจนจบภารกิจ อาทิ การยืนหยัดต่อทนฝ่าฟันอุปสรรคและอันตราย การแสดงถึงภาวะผู้นำที่ดี และการสนับสนุนผู้ร่วมงาน กล่าวได้ว่าองค์ประกอบนี้วัดความเป็นที่เชื่อมั่นได้ว่าบุคคลากรนี้จะนำพาหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จภายใต้สถานการณ์ที่ยากลำบากและมีการตัดสินใจที่ดีและพึงพาได้ในทักษะความชำนาญ เต็มใจในการประกอบหน้าที่และช่วยเหลือผู้อื่นได้

4. วินัยส่วนบุคคล หมายถึง ระดับความยึดมั่นในกฎระเบียบและจารีตประเพณี การจัดการควบคุมตนเองให้มีความสุจริตใจในพฤติกรรมทุกกริยาบท และสุดท้าย ความยึดมั่นในมาตรฐานระดับสูงที่มีภายในตนเอง

5. สมรรถนะทางกาย (physical fitness and military bearing) หมายถึง ระดับการรักษาภาพลักษณ์ภายนอกให้เรียบร้อยเหมาะสม และรักษาสภาพร่างกายให้พร้อมลงมือปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

กล่าวโดยสรุป ผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Campbell หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติเพื่อเป้าหมายที่เกี่ยวข้องขององค์การที่พนักงานกระทำอย่างสม่ำเสมอและสังเกตเห็นได้ชัด โดยเน้นที่สมรรถนะทางกาย ทักษะในการประกอบหน้าที่ ความทุ่มเท ภาวะผู้นำและวินัยในองค์การ เป็นหลัก

1.2.2 ผลการปฏิบัติงานตามบริบท (contextual performance)

Borman และ Motowidlo (1997) ได้สร้างแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบริบท โดยให้เหตุผลและหลักฐานพิสูจน์ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานมักจะให้น้ำหนักการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และตามบริบทสังคมเท่า ๆ กัน

การสังเคราะห์หมวดหมู่ผลการปฏิบัติงานตามบริบท จากนิยามที่ใกล้เคียงกันของนักวิจัยในยุคนี้ของ Borman และ Motowidlo (1997) สามารถสรุปกลุ่มพฤติกรรมที่สำคัญได้ 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กระตือรือร้นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและทุ่มเทมากขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จเมื่อจำเป็นต้องทำ
2. อาสาสมัครทำงานนอกหน้าที่เพื่อความสำเร็จของกลุ่ม
3. ช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น
4. ปฏิบัติตามกฎและขั้นตอนขององค์การ
5. ให้การรับรอง สนับสนุน และปกป้องจุดหมายต่าง ๆ ขององค์การ

การศึกษาของ Borman และ Motowidlo (1997) ได้ให้นิยามของผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ว่าเป็นประสิทธิผลจากกิจกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อจุดประสงค์หลักขององค์การ อาจจะเป็นขั้นตอนการทำงานทางเทคนิควิธีการโดยตรง หรือ อาจจะเป็นขั้นตอนการผลิตวัสดุหรือการบริการ เพื่อสนับสนุนความต้องการขององค์การที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบทางอ้อม ก็ได้ มีผลการทดสอบระบุว่า หัวหน้างานจะประเมินพนักงานทั้งตามผลงานในหน้าที่และพฤติกรรมการสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การหรือกลุ่มคณะอย่างละเท่า ๆ กันจริง ผู้วิจัยจึงควรให้ความสำคัญพฤติกรรมการสร้างประโยชน์เท่าที่ให้ความสำคัญแก่ผลงานในหน้าที่

1.2.3 ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกหน้าที่

Williams และ Anderson (1991) อธิบายว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถแบ่งหมวดได้เป็นการประเมินพฤติกรรม 3 หมวด ดังนี้ 1) พฤติกรรมในหน้าที่ 2) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกองค์การที่ดีสร้างประโยชน์ต่อองค์การ และ 3) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกองค์การที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ การศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) พบผลการปฏิบัติงานในองค์การสามารถแยกได้เป็นสามองค์ประกอบที่แตกต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

1. พฤติกรรมในหน้าที่ หมายถึง ประสิทธิภาพ (effectiveness) ของพนักงาน ในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบที่ระบุไว้เป็นหลักฐานอย่างเป็นทางการ มีพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่

1. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เหมาะสมและเพียงพอที่จะทำให้หัวหน้างานและผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง พึงพอใจได้
2. ปฏิบัติตามความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์
3. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้คาดหวังไว้
4. ปฏิบัติตามข้อบังคับในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ
5. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตรง
6. ไม่ละเลยแง่มุมต่าง ๆ ในงานที่บังคับให้ปฏิบัติ
7. ไม่ล้มเหลวในการปฏิบัติหน้าที่หลักที่สำคัญ

2. พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีเป็นประโยชน์ต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานในการปฏิบัติงานที่เกินเลยขอบเขตของหน้าที่ที่ระบุไว้ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ มีพฤติกรรมที่สำคัญดังนี้

1. เวลาเข้าทำงานมากกว่ามาตรฐาน
2. แจ้งล่วงหน้าเมื่อไม่สามารถมาทำงานได้

3. ไม่หยุดพักผ่อนอย่างไม่สมควร
4. ไม่ใช้เวลาในการคุยโทรศัพท์เรื่องส่วนตัวนาน
5. ไม่บ่นเรื่องเล็กน้อยในที่ทำงาน
6. ปกป้องรักษาทรัพย์สินขององค์กร
7. ยึดมั่นในระเบียบข้อบังคับที่ไม่เป็นทางการ

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรที่ดีเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หมายถึง ความเต็มใจของพนักงาน ในการทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมมากกว่าที่หน้าที่ระบุไว้ เพื่อผลประโยชน์ของบุคคลรอบข้าง มีพฤติกรรมที่สำคัญดังนี้

1. ช่วยเหลือผู้อื่นที่ขาดงานหรือไม่อยู่ขณะนั้น
2. ช่วยเหลือผู้อื่นที่ทำงานหนัก
3. ช่วยงานหัวหน้างานโดยไม่ต้องได้รับการเรียกร้องมาก่อน
4. ใช้เวลารับฟังปัญหาและความกลุ้มใจจากผู้ร่วมงาน
5. รับภาระในการช่วยเหลือพนักงานใหม่
6. ให้ความสนใจต่อผู้อื่นในองค์กร
7. ส่งผ่านข้อมูลให้เพื่อนร่วมงาน

โดยสรุป Williams และ Anderson (1991) ระบุว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีประกอบด้วย พฤติกรรมในหน้าที่และพฤติกรรมนอกหน้าที่ นอกจากนั้น พฤติกรรมนอกหน้าที่ยังสามารถแบ่ง 2 ประเภทได้แก่ พฤติกรรมที่พนักงานทำแล้วผู้อื่นในองค์กรได้รับผลประโยชน์ และ พฤติกรรมการที่ทำแล้วองค์กรได้รับผลประโยชน์

1.2.4 การศึกษาผลการปฏิบัติงานในไทย

เบญญาลักษณ์ ศรีลัมภ์ (2552) ได้แบ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพงานที่ทำได้
2. ปริมาณงานที่ทำได้
3. ความสามารถในการทำงาน

4. ความรับผิดชอบในการทำงาน

5. การทำงานร่วมกับผู้อื่น

จากการทบทวนทฤษฎีและแนวคิดผลการปฏิบัติงานทั้งหมด ผู้วิจัยได้ให้นิยามของผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดพฤติกรรมในหน้าที่ของ Williams และ Anderson (1991) เพื่อเน้นศึกษาสมรรถนะในงานของบุคคล โดยมีนิยามว่า เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่แสดงออกถึงความสามารถและประสิทธิผลในงานตามหน้าที่ได้ระบุไว้ อย่างถูกต้องและเหมาะสมแก่ความรับผิดชอบและกฎระเบียบที่องค์กรระบุไว้อย่างเป็นทางการ

2. ความกระปรี้กระเปร่าในงาน

2.1 นิยามของความกระปรี้กระเปร่าในงาน

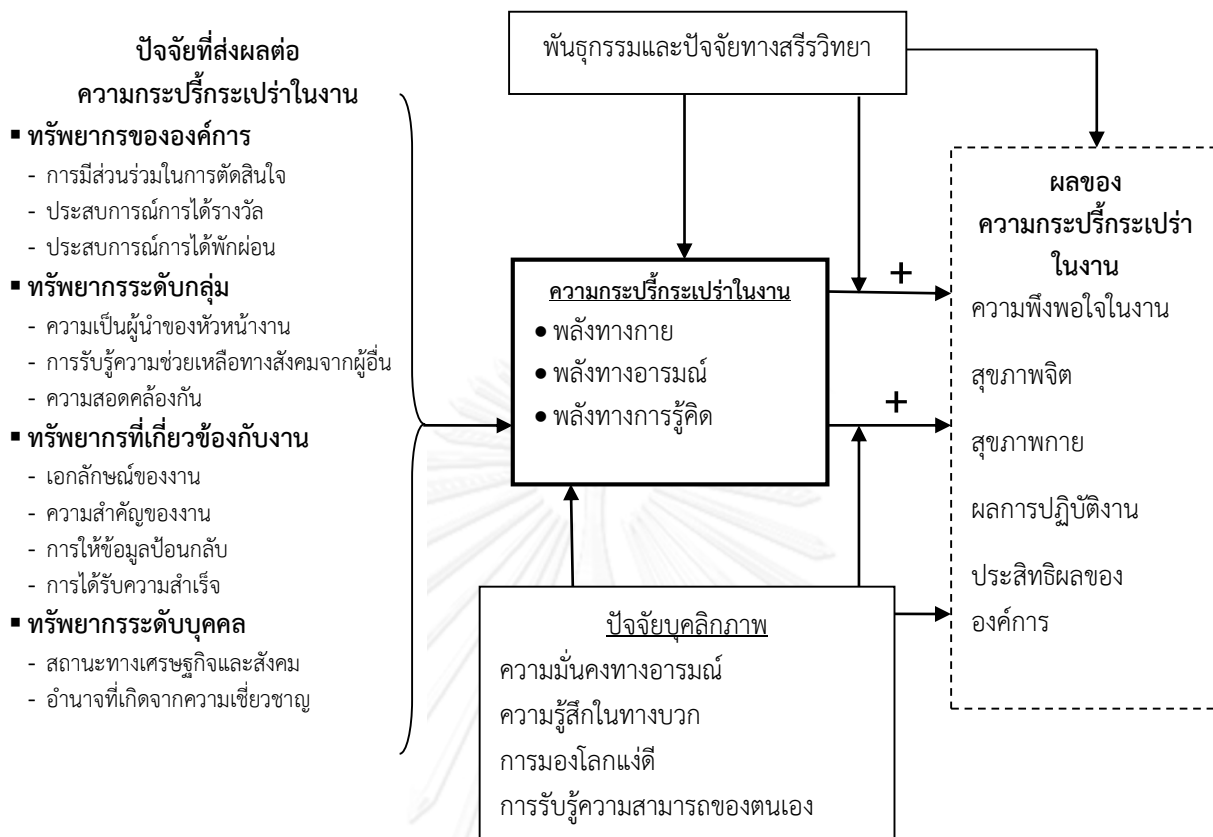
ความกระปรี้กระเปร่าในงานตามแนวคิดของ Shirom (2011) คือ อารมณ์ทางบวกของบุคคลที่ทำให้เกิดพลังในขณะทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีพลังทางกาย ทางอารมณ์และการรู้คิด อีกทั้งใช้แสดงระดับความเข้มข้นของความรู้สึกที่ประสบในสถานที่ทำงานได้ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พลังทางกาย (physical strength) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกทางร่างกาย
2. พลังทางอารมณ์ (emotional energy) หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ที่แสดงถึงความเข้าอกเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น
3. พลังทางการรู้คิด (cognitive liveliness) หมายถึง กระบวนการนึกคิดที่ต่อเนื่องและจิตใจที่คล่องแคล่วว่องไว

2.2 กรอบแนวคิดเรื่องความกระปรี้กระเปร่าในงาน

Shirom (2011) ได้เสนอกรอบแนวคิดที่มาและผลของความกระปรี้กระเปร่าในงาน ตามภาพที่ 1 แบ่งตาม ที่มาของทรัพยากรที่ส่งเสริมความกระปรี้กระเปร่าในงาน ไว้ 4 ระดับ ดังนี้

1. ทรัพยากรระดับองค์กร หมายถึง ทรัพยากรที่มีองค์กรเป็นผู้ให้ มีพนักงานในองค์กรเป็นผู้รับ มีผลเพิ่มความกระปรี้กระเปร่าในงานของพนักงานในระดับองค์กร ได้แก่ การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประสบการณ์การได้รับรางวัล และประสบการณ์การให้พักผ่อน
2. ทรัพยากรระดับกลุ่ม หมายถึง ทรัพยากรที่มีแหล่งกำเนิดมาจากคนในระดับกลุ่ม ทีม หรือหน่วยงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความกระปรี้กระเปร่าในงานและรู้สึกว่ามีพลังในตนเอง ไม่ว่าจะเป็นพลังทางร่างกาย จิตใจหรือสังคม ตัวอย่างเช่นการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานที่มีความสำคัญ ความเหนียวแน่นของคนในกลุ่ม และรูปแบบความเป็นผู้นำของหัวหน้า



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษาความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2011)

ที่มา : ภารดี ศรีสุวรรณธัช (2555) หน้า 11

3. ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับงาน หมายถึง ทรัพยากรที่ได้รับจากงานที่ส่งเสริมให้พนักงาน รู้สึกมีความกระปรี้กระเปร่าในงาน ได้แก่คุณลักษณะของงานที่ดี เช่น เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน มีการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่น (feedback) และการประสบความสำเร็จ เป็นต้น

4. ทรัพยากรระดับบุคคล หมายถึง ทรัพยากรที่พนักงานมีภายในตนเอง ทำให้พนักงาน รู้สึกมีพลังและกระปรี้กระเปร่า เช่น ฐานะทางสังคมกับการเงิน (socio-economic status) และ อำนาจความเชี่ยวชาญในงาน แบ่งตาม ผลของความกระปรี้กระเปร่าในงาน โดยสังเขป 5 ประการ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สุขภาพจิต สุขภาพกาย ผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพขององค์กร

นอกจากนี้ สามารถแบ่งตามตัวแปรกำกับ (moderator) ที่กำกับและควบคุมความสัมพันธ์ ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานและผลของความกระปรี้กระเปร่าในงาน ได้ 2 ตัวแปรหลัก ดังนี้ ปัจจัยทางพันธุกรรมและบุคลิกภาพ เช่น เพศและชนชาติ เป็นต้น และปัจจัยทางบุคลิกลักษณะของ บุคคล เช่น ความมั่นคงทางอารมณ์ ความรู้สึกในทางบวก การมองโลกในแง่ดี และความเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเอง

2.3 ทฤษฎีการแผ่ขยายและเสริมสร้างของอารมณ์ทางบวก (broaden and building theory)

Fredrickson (2001, 2004) อธิบายว่าหัวใจหลักของอารมณ์ทางบวก คือ การกระตุ้นให้บุคคลคิดและลงมือกระทำ ไม่ว่าจะป็นอารมณ์สุขใจที่กระตุ้นให้อยากเล่น อารมณ์สนใจที่กระตุ้นให้อยากค้นหาผจญภัย อารมณ์รักที่กระตุ้นให้อยากมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิท หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกิดจากอารมณ์ทางบวก อันเป็นการขยายประสบการณ์ของบุคคล (broaden) และจากนั้นเมื่อเวลาผ่านไปสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมเหล่านั้นจะกระตุ้นให้เกิดการค้นพบรูปแบบการกระทำ ความคิด และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่สร้างสรรค์และไม่มีมาก่อน อีกทั้ง จะสะสมเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล ทั้งที่จับต้องได้และที่เป็นการรู้คิด เช่น ความแข็งแรงทางกายและความฉลาด ไปจนถึง ทรัพยากรทางสังคมและจิตใจได้ เป็นต้น (building)

Fredrickson (2004) ได้สรุปว่าอารมณ์ทางบวกจะทำให้เกิดสิ่งต่อไปนี้

1. ขยายขอบเขตภูมิปัญญาสะสมทั้งความคิดและการกระทำ
2. การละทิ้งอารมณ์ทางลบ
3. เพิ่มการฟื้นคืนตัวจากสภาวะที่ไม่พึงประสงค์
4. สร้างทรัพยากรส่วนบุคคล
5. ส่งเสริมสุขภาวะทางกายและจิตใจที่ดี

2.4 ความกระปรี้กระเปร่าในงานและผลการปฏิบัติงาน

Shirom (2011) สรุปหลักฐานทางการวิจัยไว้ว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ความกระปรี้กระเปร่าในงานทำให้เกิด 1) สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง 2) ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด 3) การช่วยเหลือและความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน 4) พฤติกรรมที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ทำให้เกิดนวัตกรรมได้ (creative and innovative behaviors) 5) ความพึงพอใจในงาน 6) ประสิทธิภาพในระดับองค์กร 7) แรงจูงใจในการทำงาน สุดท้าย 8) การเสริมสร้างทักษะและการเรียนรู้ในงาน ซึ่งล้วนทำให้การปฏิบัติงานได้ดีขึ้นได้ ทั้งนี้ Shirom (2011) อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานอาจส่งเสริมการทำงานตามทฤษฎีการแผ่ขยายภูมิปัญญาและเสริมสร้างทักษะ ทำให้พนักงานกล้าลงมือทำเกิดกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น จากนั้น พฤติกรรมกล้าลงมือจะทำให้การพัฒนาของบุคคลแผ่ขยายไปในทักษะหลายชนิด ทำให้มีทักษะที่สามารถเลือกใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ในเดียวกัน ก็จะช่วยส่งเสริมให้คิดและมีคำตอบที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้ง่ายขึ้น ด้วยเหตุผลที่กล่าวมา Shirom (2011) จึงสรุปไว้ว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และบุคคลที่มีความกระปรี้กระเปร่าในงานสูง มักแสดงให้เห็นถึง ผลการปฏิบัติที่เหนือกว่า มีพฤติกรรมช่วยเหลือ และ

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า รวมทั้ง การรับรู้ถึงความสุข หรืออารมณ์ทางบวกอื่น ๆ บ่อยครั้ง จะเพิ่มระดับความสำเร็จในอาชีพและเพิ่มระดับผลการปฏิบัติงานได้

ผู้วิจัยสรุปจากงานวิจัยของ Shirom (2011) และการศึกษาทบทวนวรรณกรรมอื่น ๆ เกี่ยวกับสาเหตุและปัจจัย ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้วิจัย เชื่อว่า จะมีความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงาน และ ความกระปรี้กระเปร่าในงานจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านปัจจัยส่งผ่านที่สำคัญ 4 ปัจจัย ได้แก่ ความยืดหยุ่นในงาน ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และการ สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายได้ดังเนื้อหาต่อไปนี้

3. ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด

3.1 นิยามของความยืดหยุ่นทางการรู้คิด

ทิววัลย์ ปัญมะวัต (2548) ให้ความหมายของความยืดหยุ่นทางความคิด ตามแนวคิดของ Torrance (1970) ไว้ว่าความยืดหยุ่นทางการรู้คิดเป็นความสามารถในการคิดได้หลายทิศทาง หลาย ชนิด หลายกลุ่มความคิดอ่าน หลายประเภท และคำตอบที่ได้มักไม่สามารถจัดอยู่ในกลุ่มหรือประเภท ทางความคิดเพียงชนิดเดียวได้

Torrance (1970) ได้พัฒนาแบบทดสอบการคิดสร้างสรรค์ในบุคคลและกำหนดวิธีการให้ คะแนนของความยืดหยุ่นทางการรู้คิด ไว้ว่าจะให้คะแนนตาม จำนวนวิธีการหรือหมวดหมู่ที่แตกต่าง กันของคำตอบ หรือกล่าวได้ตามนิยามของ Torrance (1970) ว่า ผู้ที่มีความยืดหยุ่นทางการรู้คิดสูง เป็นบุคคลที่สามารถคิดคำตอบได้หลากหลายชนิด ด้วยวิธีการคิดที่ไม่ซ้ำกัน

Eslinger และ Grattan (1993) ให้ความหมายของความยืดหยุ่นทางการรู้คิดตามหลักการ ทางการแพทย์เกี่ยวกับสมองไว้ว่า เป็นความสามารถในการเปลี่ยนการรับรู้ ตอบสนอง หรือดำเนินการ ขั้นตอนการคิดและการกระทำต่อสถานการณ์ ด้วยวิธีการที่แตกต่างกันได้

ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ความสามารถในการคิด คำตอบด้วยวิธีคิดที่ต่างกันอย่างมากมายซึ่งมักไม่มีความเชื่อมโยงกันระหว่างคำตอบ ในบางครั้งก็ สามารถกล่าวได้ว่าเป็น ความสามารถในการคิดคำตอบที่ไม่มีความเชื่อมโยงระหว่างกันได้นี้ เป็น พฤติกรรมการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ต่างกันอย่างออกไป ซึ่งทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ตาม แนวความคิดของ Torrance (1962) และอาจสะสมเป็นภูมิปัญญาที่สามารถเรียกใช้งานได้ในการ ปฏิบัติงานครั้งต่อ ๆ ไป ตามแนวคิดของ Fredrickson (2004)

3.2 นิยามอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความยืดหยุ่นในการรู้คิด

Amabile (1983) ให้ความหมายของกิจกรรมสร้างสรรค์ (creativity) ว่าเป็น ผลผลิตของ ความคิดอ่านที่แปลกใหม่และใช้งานได้จริง (production of novel and useful ideas)

Kirton (1976) สร้างทฤษฎีนักปรับปรุงและนักพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ (อ้างถึงใน Kim, 2006a) ให้ความหมายที่ใกล้เคียงกับความยืดหยุ่นในการรู้คิด ดังนี้

1. นักพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ (innovator) ว่า เป็นบุคคลที่ชื่นชอบและเลือกที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยการการทำรายแบบอย่างที่มีอยู่ โดยทำสิ่งต่าง ๆ อย่างแตกต่างไปจากเดิม (do things differently)
2. นักปรับปรุง (adaptor) ว่า เป็นบุคคลที่ชื่นชอบและเลือกที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยใช้แบบอย่างที่มีอยู่เดิม หรือ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น (do things better) โดยสนับสนุนแบบอย่างหรือรูปแบบเดิมในการรับรู้ปัญหา

Madjar, Greenberg, และ Chen (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมสร้างสรรค์แบบปฏิรูป (radical creativity) และกิจกรรมสร้างสรรค์แบบเพิ่มเติม (incremental creativity) โดยจำแนกรูปแบบการรู้คิดของบุคคล ตามทฤษฎีนักปรับปรุงและนักพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ของ Kirton (1976) โดยมีนิยาม ดังนี้

1. กิจกรรมสร้างสรรค์แบบปฏิรูป คือ กิจกรรมสร้างสรรค์แบบปฏิรูปหรือแบบการคิดแบบหลากหลาย โดยความคิดอ่านจะต่างวิธีการปฏิบัติเดิมขององค์กร ความคิดอ่านที่มีลักษณะการปฏิรูปสูงจะทำให้เกิดกรอบแนวคิดหรือกระบวนการใหม่และปฏิรูปทำลายรูปแบบแนวคิดแบบเก่าทิ้ง
2. กิจกรรมสร้างสรรค์แบบเพิ่มเติม หมายถึง กิจกรรมสร้างสรรค์ที่เปลี่ยนแปลงการผลิตผลงานหรือความคิดอ่านเพียงเล็กน้อยโดยคงยังกรอบแนวคิดเดิมไว้ ตามที่เรียกกันว่า ความคิดอ่านแบบปรับปรุงเพิ่มเติม
3. ผลการปฏิบัติงานในงานประจำและไม่มีสร้างสรรค์ อ้างอิงถึง ปริมาณงานหรือประสิทธิผลของการปฏิบัติงานเพื่อภารกิจขององค์กร โดยวัดจากความทุ่มเทและปริมาณงานที่ได้จากพนักงาน

3.3 การคิดแบบหลากหลาย (divergent thinking)

Guilford (1950, 1957) ได้เสนอทฤษฎีโครงสร้างของความฉลาดและกล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานของความฉลาดไว้ว่ามี 5 ปัจจัย ดังนี้

1. กระบวนการทางการรู้คิด
2. ความจำ
3. ผลผลิตแบบอนैनัย (divergent production) หมายถึง แบบทดสอบที่วัดความสามารถในการคิดเพื่อให้ได้คำตอบที่หลากหลายในหนึ่งคำถาม ซึ่งจำเป็นต้องใช้การคิดแบบหลากหลาย

4. ผลผลิตแบบเอกนัย (convergent production) หมายถึง แบบทดสอบที่วัดความสามารถในการคิดเพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว ที่จำเป็นต้องใช้ การคิดแบบรวบรวมความคิดจากหลายทิศทาง (convergent thinking) ให้ได้คำตอบที่ถูกต้องและดีที่สุด เพียงหนึ่งคำตอบ

5. การประเมินค่า (evaluation)

แบบจำลองโครงสร้างทางความฉลาดของ Guilford (1950, 1957) ด้านผลผลิตแบบเอกนัยนี้เอง ทำให้เกิดการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ในลักษณะของการคิดแบบหลากหลายที่สำคัญหลายฉบับหนึ่งในการศึกษาที่สำคัญเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ก็คือแบบทดสอบการคิดแบบสร้างสรรค์ของ Torrance ซึ่งสร้างตามนิยาม การคิดที่ให้คำตอบที่แตกต่างกันจำนวนมาก หรือที่เรียกว่าการคิดแบบหลากหลายของ Guilford (1950, 1957) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4 แบบทดสอบการคิดแบบสร้างสรรค์ของ Torrance

Torrance (1962) ได้นำแบบจำลองโครงสร้างทางสติปัญญามาปรับปรุงและสร้างแบบทดสอบการคิดแบบสร้างสรรค์ (Torrance Tests of Creative Thinking: TTCT) โดยให้นิยามของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็น ความสามารถทางความคิดของบุคคลที่สามารถคิดได้อย่างกว้างไกลและหลากหลาย ตามกระบวนการคิดแบบหลากหลาย โดยมี 5 องค์ประกอบ (Nijstad, De Dreu, Rietzschel, & Baas, 2010; ทิพวัลย์ ปัญจมะวัต, 2548) ดังนี้

1. ความคิดคล่อง (fluency) หมายถึง ความสามารถในการคิดคล่องแคล่ว สามารถคิดได้ความคิดอ่านในปริมาณมาก โดยวัดจากจำนวนคำตอบทั้งหมด
2. ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด (flexibility) หมายถึง ความสามารถในการคิดให้ได้คำตอบหลากหลายประเภท โดยวัดจากจำนวนหมวดหมู่ทางความคิดที่ต่างกันไปพบจากคำตอบ
3. ความคิดริเริ่ม (originality) หมายถึง ความสามารถในการคิดที่แปลกใหม่ ไม่เหมือนใคร โดยวัดจากความหายากและเห็นได้น้อยทางสถิติของคำตอบหนึ่ง ๆ
4. การคิดต่อยอด (elaboration) หมายถึง ความสามารถในการปรับแต่งและพัฒนาความคิดเพิ่มเติม โดยวัดจากปริมาณรายละเอียดของความคิด

Torrance (1990 อ้างถึงใน Kim, 2006a) ได้ปรับปรุงแบบทดสอบการคิดแบบสร้างสรรค์ใหม่โดยตัดการวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิดออกจากแบบทดสอบ ให้เหตุผลไว้ว่า ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดและความคิดคล่องมีความสัมพันธ์กันสูงมาก ๆ และได้แบ่งองค์ประกอบการประเมินการคิดแบบสร้างสรรค์ใหม่เป็น 5 ลักษณะย่อย ดังนี้ 1) ความคิดคล่อง 2) ความคิดริเริ่ม 3) การคิดต่อ

ยอด 4) ความเป็นนามธรรมของหัวข้อ 5) การต่อต้านต่อการปิดรับความคิดก่อนเวลาอันควร (resistance to premature closure) หรือความเปิดกว้างทางจิตใจ

Torrance (1998 อ้างถึงใน Kim, 2006b) ได้เพิ่มวิธีการประเมินแบบความแข็งแกร่งด้านความคิดสร้างสรรค์ (creative strengths) จากแบบทดสอบฉบับปี ค.ศ. 1990 ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้เป็น การประเมินคะแนนตามหลักฐานความเข้มแข็งหรือเข้มข้นของความคิดสร้างสรรค์ที่แสดงออก ตัวอย่างเช่น ความสามารถในการแสดงออกทางอารมณ์ผ่านรูปภาพ และความสามารถในการคิดนอกกรอบและข้อจำกัดทางความคิดอ่าน เป็นต้น แบบทดสอบการคิดแบบสร้างสรรค์ฉบับปี ค.ศ. 1998 เป็นต้นมาจึงแบ่งการประเมินการคิดแบบสร้างสรรค์เป็น 6 องค์ประกอบย่อย

จากเนื้อหาในเรื่องความคิดสร้างสรรค์หลายรูปแบบเห็นได้ว่า ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด มีความใกล้เคียงกับทฤษฎีการแผ่ขยายและเสริมสร้างของอารมณ์ทางบวกที่เสนอไว้โดย Shirom (2011) ในแง่ของการแผ่ขยายความคิดออกไปในหลายรูปแบบที่คล้ายกันมาก ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้นิยามนี้ในการทดสอบกรอบแนวคิดของ Shirom (2011) โดยจะใช้องค์ประกอบด้านความยืดหยุ่นทางการรู้คิด ตามแบบทดสอบการคิดแบบสร้างสรรค์ของ Torrance (1962) ซึ่งเป็นฉบับที่ได้รับการนิยามอย่างแพร่หลายที่สุด

3.5 อารมณ์ทางบวกและความยืดหยุ่นทางการรู้คิด

Fredrickson (2004) ศึกษาทบทวนผลกระทบที่เกิดจากอารมณ์ทางบวกจากการศึกษาหลายงานวิจัย สรุปไว้ว่า อารมณ์ทางบวกส่งผลต่อรูปแบบและกระบวนการคิด ในลักษณะการเพิ่มความยืดหยุ่นทางการรู้คิด สรุปได้ดังนี้

1. แสดงรูปแบบกระบวนการคิด ผิดจากธรรมดาทั่วไปอย่างเห็นได้ชัด (Isen, Johnson, Mertz, & Robinson, 1985)
2. มีความยืดหยุ่น (Isen & Daubman, 1984)
3. มีความสร้างสรรค์มากขึ้น (Isen, Daubman, & Nowicki, 1987)
4. รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลดีขึ้น (Isen, Rosenzweig, & Young, 1991)
5. เปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ (Estrada et al., 1997)
6. มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Isen et al, 1983; Isen et al., 1991)

นอกจากนี้ บุคคลที่มีอารมณ์ทางบวกแสดงออกว่านิยมความหลากหลายและยอมรับพฤติกรรมทางเลือก (behavioral options) มากขึ้น (Kahn & Isen, 1993)

Estrada และคณะ (1997) ศึกษาผลกระทบของอารมณ์ทางบวกของแพทย์ ต่อรูปแบบการคิดแบบปักหลัก (anchoring) หรือที่ Estrada และคณะ (1997) ขยายความไว้ว่าเป็น การคิดที่

ตายตัวหรือบิดเบือนข้อเท็จจริง (distortion or inflexibility in thinking) และศึกษาในลักษณะของพฤติกรรมไม่ยอมเปลี่ยนแปลงความคิดหรือความเชื่อแรกเริ่มของแพทย์ ทั้งนี้ Estrada และคณะ (1997) เชื่อว่าการปักหลักในความคิดแรกเริ่มนี้ จะทำให้ปฏิเสธข้อมูลหลักฐานที่ปรากฏขึ้นใหม่และนำไปสู่การวินิจฉัยทางการแพทย์ที่ผิดพลาดได้ การศึกษาได้เก็บข้อมูลการวินิจฉัยจากแพทย์จำนวน 67 คนในสหรัฐอเมริกา ได้ผลการวิจัยการว่ากลุ่มแพทย์ที่มีอารมณ์ทางบวกวินิจฉัยโรคได้เร็วกว่ากลุ่มแพทย์ที่มีอารมณ์ปกติ 19 เปอร์เซ็นต์ แสดงพฤติกรรมการปักหลักยึดมั่นความคิดน้อยกว่าประมาณ 24 เปอร์เซ็นต์ กล่าวได้ว่าอารมณ์ทางบวกจะช่วยให้รวบรวมข้อมูลได้ดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น เปิดรับข้อมูลใหม่มากขึ้น ยึดมั่นในความคิดดั้งเดิมของตนเองน้อยลงและสามารถเข้าถึงข้อสรุปการวินิจฉัยทางการแพทย์ที่ถูกต้องรวดเร็วขึ้น อีกทั้ง ไม่มีความแตกต่างของระดับพฤติกรรมด่วนสรุปการวินิจฉัยโดยไม่มีหลักฐานพิสูจน์อย่างเพียงพอระหว่างกลุ่มแพทย์ที่มีอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ปกติ ปฏิเสธแนวคิดเดิมที่ว่า อารมณ์ทางบวกจะทำให้เกิดความคิดอย่างตื้นเขินขาดการไตร่ตรอง

De Dreu, Baas, และ Nijstad (2008) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์กับกิจกรรมสร้างสรรค์ ระบุว่าอารมณ์ทางบวกที่เป็นอารมณ์แบบตื่นตัวจะส่งเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นทางการรู้คิดและความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดอ่านที่สัมพันธ์กันได้มากขึ้น (cognitive inclusiveness) ส่วนอารมณ์ทางลบจะทำให้มีความยืนหยัดในการรู้คิด (cognitive persistence) สามารถอดทนใช้ความคิดได้นานขึ้นก่อนจะยอมแพ้ จากปัจจัยที่ได้กล่าวมาจะส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์แบบความคิดคล่องและความคิดริเริ่มมากขึ้น ผลศึกษาพบว่าอารมณ์ทางบวกชนิดตื่นตัวสามารถทำนายความคิดคล่อง ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดและความคิดริเริ่มในทิศทางบวกได้อย่างมีนัยสำคัญ มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายมาตรฐานของอารมณ์ทางบวกชนิดตื่นตัวเท่ากับ .13, .14, และ .11 ตามลำดับ เห็นได้ว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายต่อความยืดหยุ่นทางการรู้คิดสูงกว่าองค์ประกอบอื่น นอกจากนี้ De Dreu และคณะ (2008) พบว่าความยืดหยุ่นทางการรู้คิดยังเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับความคิดริเริ่มได้อย่างเต็มรูปแบบ อธิบายได้ว่าอารมณ์ทางบวกทำให้เกิดความคิดริเริ่มเพราะความยืดหยุ่นทางการรู้คิดที่มากขึ้น

Carpenter, Peters, Västfjäll, และ Isen (2013) ศึกษาพบว่าอารมณ์ทางบวกเป็นตัวทำนายประสิทธิผลของการตัดสินใจ ในทิศทางบวกได้ เนื่องจากบุคคลมีความจำระยะสั้นที่ดีขึ้นและการเรียนรู้จากข้อมูลป้อนกลับได้ดีขึ้น ทำให้เรียนรู้ข้อมูลใหม่ได้ดี สนับสนุนข้อมูลที่ว่า อารมณ์ทางบวกส่งผลต่อการหลังโดพามีนในสมองซึ่งทำให้มีความจำดีขึ้น ในการศึกษาวิจัย Carpenter และคณะ (2013) ได้แบ่งผู้สูงอายุจำนวน 46 คน ออกเป็นกลุ่มอารมณ์ทางบวกและกลุ่มอารมณ์ปกติ จากนั้น ทดสอบความจำและการตัดสินใจที่ซับซ้อนของผู้สูงอายุด้วยเกมไพ่ ผลการศึกษาระบุว่า กลุ่มผู้สูงอายุที่มีอารมณ์ทางบวกนั้นมีการปฏิบัติงานดีกว่า กลุ่มผู้สูงอายุที่มีอารมณ์ปกติ อารมณ์ทางบวกมีผลต่อผลการปฏิบัติการด้านความจำระยะสั้นและเมตริกซ์การตัดสินใจที่ดีขึ้นในทิศทางบวก แต่อารมณ์ทางบวกไม่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติการด้านความเร็วในการประมวลผลและความสามารถทางคำศัพท์ (เมตริกซ์การตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์จัดประเภท

ข้อมูลจากสิ่งที่มีอยู่ ทหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกัน และระบุส่วนขาดหายได้อย่างมีเหตุผล; Jacobs & Vandeventer, 1972)

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในหัวข้ออารมณ์ทางบวกและความยืดหยุ่นทางการรู้คิดนี้ได้ว่า อารมณ์ทางบวกทำให้ 1) การจัดหมวดหมู่ทางการรู้คิดที่ยืดหยุ่นและกว้างขวางขึ้น 2) ความสามารถในการรวมรวมข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น (Fredrickson, 2001, 2004) อารมณ์ทางบวกส่งผลให้บุคคล 3) รวบรวมข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4) เปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ มากขึ้น 5) ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างเร่งรีบผิวเผินขาดข้อมูลสนับสนุนแต่อย่างใด (Estrada et al., 1997) อิทธิพลของอารมณ์ทางบวกต่อ 6) การเพิ่มของโดพามีนซึ่งทำหน้าที่เป็นสารสื่อประสาท (neurotransmitter) ในสมองส่วนความจำและการตัดสินใจ ทำให้มีความสามารถในการจำมากขึ้น 7) ช่วยปรับปรุงการจัดระเบียบความคิดที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น 8) มีการเรียนรู้จากข้อมูลป้อนกลับได้ดีขึ้น 9) สังเคราะห์ข้อมูลและค้นหาสิ่งที่ขาดหายไปได้คำตอบที่ถูกต้องดีขึ้น และ 10) แก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ (Carpenter et al., 2013) ดังนั้น ผู้วิจัยเชื่อว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานซึ่งเป็นอารมณ์ทางบวกหนึ่ง จึงน่าจะช่วยให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด สามารถผลิตความคิดและแนวทางใหม่ ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ รวมทั้ง สามารถสังเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากได้ดีขึ้น ในหัวข้อต่อไปผู้วิจัยจะอธิบายว่าสิ่งเหล่านี้ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นอย่างไร

3.6 ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดและผลการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางการรู้คิดและผลการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ที่มีการคิดแบบสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิดสูง จะทำงานได้ผลผลิตในงานมาก (productivity) และสามารถคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเนื้อหาดังต่อไปนี้

Grawitch และคณะ (2003) ศึกษาพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอารมณ์ทางบวก มีผลการปฏิบัติงานทางความคิดสร้างสรรค์ระดับกลุ่มและการลงมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า เมื่อเทียบกับกลุ่มพนักงานที่มีอารมณ์ปกติ โดยวัดผลการปฏิบัติงานทางความคิดสร้างสรรค์ตามแนวคิด Real Estate Appraisal Sheet ของ Fleming (1999) ข้อมูลระบุว่า อารมณ์ทางบวกสามารถอธิบายความแปรปรวนในผลการปฏิบัติงานของกลุ่มได้ 23 เปอร์เซ็นต์และผลการปฏิบัติงานทางความคิดสร้างสรรค์มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเท่ากับ .92 ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงมาก

Estrada และคณะ (1997) ตามที่ได้เคยกล่าวไปแล้วในหัวข้ออารมณ์ทางบวกและความยืดหยุ่นทางการรู้คิด พบว่า กลุ่มแพทย์ที่มีอารมณ์ทางบวกแสดงพฤติกรรมปกหลักในความคิดเริ่มแรกน้อยกว่า สามารถปรับการประเมินให้สอดคล้องกับข้อมูลที่เข้ามาใหม่ได้ดีกว่า ทำให้วินิจฉัยโรคได้เร็วกว่ากลุ่มแพทย์ที่มีอารมณ์ปกติ ผู้วิจัยกล่าวได้ว่าในปริมาณเวลาทำงานที่เท่ากัน กลุ่มแพทย์ที่มีอารมณ์ทางบวกจะทำงานได้ปริมาณงานมากกว่า ทำให้ได้ผลผลิตที่มากขึ้น

Madjar และคณะ (2011) ผลการศึกษาพนักงานที่ทำงานสร้างสรรค์ในบริษัทสื่อโฆษณา 12 แห่ง พบว่า ผลการปฏิบัติงานชนิดประจำและระดับกิจกรรมสร้างสรรค์แบบปฏิรูป มีแรงขับเคลื่อนในบุคคลที่ต่างกัน ดังนี้ พฤติกรรมการยอมตามกัน สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานชนิดงานประจำและกิจกรรมสร้างสรรค์แบบคิดเพิ่มเติม ในทิศทางบวกได้ ในขณะที่ ความผูกพันในอาชีพ (career commitment) และความเต็มใจที่จะเสี่ยง (willingness to take risks) สามารถเป็นตัวทำนายกิจกรรมสร้างสรรค์แบบปฏิรูป ทางบวกได้ ในทางเดียวกันการศึกษานี้เองให้ข้อมูลยืนยันแก่ผู้วิจัยว่า กิจกรรมสร้างสรรค์แบบปฏิรูปและแบบคิดเพิ่มเติมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในงานประจำที่ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .44 และ .54 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า แม้จะมีแรงขับเคลื่อนที่ต่างกันแต่ผู้ที่มีกิจกรรมสร้างสรรค์สูงมักมีผลการปฏิบัติงานในงานประจำสูง ด้วยเช่นกัน

สรุปแล้ว การทบทวนการวิจัยทั้งหมดในหัวข้อความยืดหยุ่นทางการรู้คิดทั้งหมด สามารถกล่าวได้ว่า อารมณ์ทางบวกส่งเสริม 1) ความสามารถในการจัดหมวดหมู่สิ่งเร้าที่ยืดหยุ่นและกว้างขวางมากขึ้น (De Dreu et al., 2008) 2) การรู้คิดที่ไม่ยึดติด 3) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลได้ดีขึ้น (Estrada et al., 1997) ทำให้ 4) มีความจำและการตัดสินใจแก้ปัญหาที่ดีขึ้น (Carpenter et al., 2013) 5) มีการคิดแบบหลากหลายมากขึ้น 6) เกิดการสะสมความคิดอ่านและทักษะส่วนบุคคลที่หลากหลาย ซึ่งช่วยในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ (Fredrickson, 2004) 7) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ (Shirom, 2011) ในแง่ของความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงจะมี 1) ความทุ่มเทในการทำงานประจำ 2) ผลผลิตในงาน และ 3) ผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปสูง (Madjar et al., 2011) ทั้งนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่า อารมณ์ทางบวกเช่นความกระปรี้กระเปร่าในงาน จะทำให้พนักงานมีความคิดแบบปวกปลัดขิกยึดมั่นความคิดเริ่มแรกน้อยลงและมีผลผลิตในงานที่ดีกว่า (Estrada et al., 1997) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษาความยืดหยุ่นทางการรู้คิดตามแนวคิดความคิดของ Torrance (1962) ในฐานะตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานและผลการปฏิบัติงาน

4. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

4.1 นิยามของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

Podsakoff และ MacKenzie (1994) นิยามพฤติกรรมช่วยเหลือกันว่าประกอบไปด้วย พฤติกรรม 4 กลุ่ม ได้แก่ พฤติกรรมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน (altruism) พฤติกรรมช่วยป้องกันผู้อื่นไม่ให้เกิดปัญหาในงาน (courtesy) พฤติกรรมช่วยป้องกัน แก้ปัญหาและบรรเทาความขัดแย้งที่ไม่เกิดประโยชน์ระหว่างบุคคล (peacemaking) และพฤติกรรมการให้กำลังใจและเสริมสร้างผู้อื่นให้รู้สึกเข้มแข็ง (cheerleading)

Podsakoff, Ahearne, และ MacKenzie (1997) นิยามพฤติกรรมการช่วยเหลือในบริบทการทำงานว่าประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อผู้อื่นทำงานไม่เสร็จตามกำหนด

2. แลกเปลี่ยนความชำนาญของพวกเขากับผู้อื่นในกลุ่มอย่างเต็มที่
3. พยายามทำตัวเป็นผู้รักษาความสงบเมื่อผู้อื่นในกลุ่มมีความเห็นไม่ตรงกัน
4. ก้าวเข้าไปมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาพร้อมกับผู้อื่น
5. เสียสละเวลาของตนเองช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหากับงาน
6. พยายามสื่อสารกับผู้ที่ได้รับผลกระทบต่อการกระทำก่อนลงมือปฏิบัติงาน
7. ให้กำลังใจกันและกันเมื่อเห็นผู้อื่นรู้สึกท้อแท้

Cohen และ Hoberman (1983) นิยามการสนับสนุนทางสังคม (social support) โดยแบ่งหมวดหมู่เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ 1) การสนับสนุนด้านที่เป็นรูปธรรม (tangible) หมายถึง การรับรู้ความห่วงใยหรืออุดมสมบูรณ์ไปด้วยความช่วยเหลือในทางรูปธรรมที่เห็นได้ชัด 2) การสนับสนุนด้านการประเมิน (appraisal) หมายถึง การรับรู้ความห่วงใยของคนที่ตนเองสามารถพูดคุยหรือสอบถามปัญหาได้ 3) การสนับสนุนให้เห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) หมายถึง การช่วยให้รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีข้อดีและมีคุณค่า เมื่อต้องเปรียบเทียบกับผู้อื่น 4) การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (belonging) หมายถึง การรับรู้ความห่วงใยของผู้คนที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันได้

Helgeson และ Cohen (1996) สรุปลักษณะการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบการสนับสนุน (supportive social interactions) ไว้ว่ามี 3 ชนิด ดังนี้ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ คือ การสื่อสารที่เป็นคำพูดและที่ไม่ใช่คำพูด ในแสดงออกถึงความใส่ใจและห่วงใย 2) การสนับสนุนทางข้อมูล คือ การให้ข้อมูลที่จะใช้สำหรับชี้แนะและแนะนำ 3) การสนับสนุนทางการอำนวยความสะดวกแก่บุคคล หรือ การสนับสนุนด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก คือ การให้หรือสนับสนุนผ่านทางทรัพย์สินที่จับต้องได้ ได้แก่ การสนับสนุนทางการเดินทาง การเงิน และการผ่อนเบาภาระภายในบ้าน

Tsai และคณะ (2007) นิยามพฤติกรรมการช่วยเหลือและสนับสนุน ดังนี้ 1) การสนับสนุนด้านการอำนวยความสะดวก หมายถึง ความช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรม มองเห็นได้ จับต้องได้เช่นการช่วยเหลือทางกาย กับการช่วยเหลือในรูปแบบของคำแนะนำหรือความรู้ 2) การสนับสนุนด้านอารมณ์ ได้แก่ การใส่ใจดูแลและให้กำลังใจผู้อื่น

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการศึกษารั้วนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานตามกรอบการวิจัยของ Tsai และคณะ (2007) ซึ่งมีข้อมูลยืนยันว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนิยามการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานว่าหมายถึง พฤติกรรมการช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ตามกรอบการศึกษาของ Tsai และคณะ (2007) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบด้านการอำนวยความสะดวกของ Tsai และคณะ (2007) เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่เป็นรูปธรรม และ 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานทางข้อมูล 3) การสนับสนุนทางอารมณ์จากเพื่อนร่วมงาน

4.2 อารมณ์ทางบวกและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

Tsai และคณะ (2007) ศึกษาบรรทัดฐานการแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคคล (norm of reciprocity) พบว่า อารมณ์ทางบวกสามารถทำนายการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุน

จากเพื่อนร่วมงานได้ ทั้งนี้ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานสามารถเป็นปัจจัยส่งผ่านระหว่างอารมณ์ทางบวกและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานบางส่วน ผู้วิจัยจะกล่าวถึงในหัวข้อเรื่องงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อีกครั้ง

Bell (1978) ศึกษาอารมณ์ต่อความเต็มใจช่วยเหลือและร่วมงานจาก ชาย 60 คนและหญิง 60 คน พบว่า ผู้ร่วมทดลองซึ่งชอบและยินดีที่ร่วมกับผู้ร่วมการทดลองอื่นที่มีอารมณ์รื่นรมย์ มากกว่าอารมณ์อื่น ในทางกลับกัน ผู้ร่วมการทดลองที่อยู่ในอารมณ์ซึมเศร้า มักยินดีและเลือกที่จะทำงานกับผู้ร่วมการทดลองอื่นที่อยู่ในอารมณ์ซึมเศร้าเช่นเดียวกัน

Armon, Shmuel, และ Shirom (2012) พบคะแนนความกระปรี้กระเปร่าในงานช่วงแรกสามารถทำนายการอัตราการเพิ่มขึ้นของการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวกับงานในระยะเวลา 6 ปีได้ ($\beta = 0.16, p < .05$) และพบว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานมีค่าสหสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากสังคมในแต่ละช่วงเวลาอยู่ระหว่าง 0.28 ถึง 0.49 การศึกษานี้ยืนยันผู้วิจัยได้ว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและสังคม

จากการวิจัยที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานจะสามารถทำให้ผู้อื่นชื่นชอบอยากทำงานด้วย (Bell, 1978) อีกทั้ง ทำให้ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่มากขึ้นได้ (Tsai et al., 2007, Armon et al., 2012)

4.3 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผลการปฏิบัติงาน

Tsai และคณะ (2007) ทบทวนวรรณกรรมหลายการศึกษาได้ข้อสรุปว่า อารมณ์ทางบวกจะส่งผลให้บุคคลนึกถึงความทรงจำทางบวกเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้มากขึ้น ทำให้มีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น นอกจากนี้ บุคคลที่ได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะมีแนวโน้มที่จะตอบแทนความช่วยเหลือในระดับเท่าเทียมกันนั้นกลับ ด้วยเหตุที่ว่าความรู้สึกดีตอนนี้ของคุณจะทำให้บุคคลปฏิบัติพฤติกรรมอันเป็นการตอบแทนบุญคุณกลับเพื่อลดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณผู้อื่น ตามแนวคิดบรรทัดฐานการแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคคล ทั้งนี้ ผลการศึกษาของ Tsai และคณะ (2007) พบว่า อารมณ์ทางบวกสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานผ่านบรรทัดฐานการแลกเปลี่ยน เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนกลับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น การศึกษายังพบอีกว่า การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานไม่มีอิทธิพลตรงต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ สามารถกล่าวได้ว่า แม้การช่วยเหลือผู้อื่นจะไม่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้นโดยตรง แต่การช่วยเหลือผู้อื่นแล้วได้รับการช่วยตอบแทนจากผู้อื่นกลับ จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของตนเองดีขึ้นได้

ตรงกับการศึกษาของ Buunk, Jan Doosje, Jans, และ Hopstaken (1993) ที่พบว่าการรับรู้การแลกเปลี่ยนระหว่างกันอาจเป็นส่วนสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่งาน การช่วยเหลือและสนับสนุนจากหัวหน้างานอาจจะถูกมองได้ว่าเป็นเรื่องปกติ แต่ในทางตรงกันข้ามความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีสถานะภาพในการทำงานในระดับเดียวกัน บุคคลมักจะมุ่งไปที่การแลกเปลี่ยนระหว่างกันและจะหลีกเลี่ยงการติดหนี้บุญคุณกันและกัน กล่าวคือ หลังจากที่บุคคลได้

ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจะคาดหวังว่าเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือตอบกลับคืน หากได้รับการช่วยเหลือกลับคืนก็จะเพิ่มการแลกเปลี่ยนช่วยเหลือระหว่างกันมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยเชื่อว่าอารมณ์ทางบวกนี้เองจะส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ทำให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งจากผู้ให้และผู้รับ สองฝ่ายได้

งานวิจัยของ Clark และ Mills (1979) พบว่า ความตั้งใจดีต่อบุคคลอื่นจะเพิ่มมากขึ้น หากมีการให้ผลประโยชน์กันและกันในลักษณะความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเกิดจากการให้เพื่อตอบแทนประโยชน์ที่ได้รับมาในอดีตหรือจะได้รับในอนาคต แสดงให้ผู้วิจัยเห็นว่า หากได้รับความตั้งใจดีจากผู้อื่นแล้ว โอกาสที่พนักงานจะติดต่อสัมพันธ์และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานย่อมมากขึ้นได้

การศึกษาของ Podsakoff และคณะ (1997) ศึกษาพฤติกรรมความช่วยเหลือของพนักงานในโรงงานกระดาษจำนวน 218 คน พบว่าพฤติกรรมช่วยเหลือในกลุ่มสามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน ทั้งคุณภาพและปริมาณได้ ผลการทดสอบระบุได้ว่า การช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงานในกลุ่มเป็นตัวทำนายทางบวกต่อปริมาณที่ผลิตได้ ($\beta = .40, p < .05$) และเป็นตัวทำนายทางลบต่อปริมาณชิ้นงานที่ไม่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพได้ ($\beta = -.42, p < .05$) ผู้วิจัยกล่าวได้ว่า การช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ทั้งทางคุณภาพและปริมาณ ตามคำกล่าวของ Podsakoff และคณะ (1997) ที่ว่าการช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนในองค์กรต่างได้รับประโยชน์ ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความชำนาญระหว่างกันและได้รับความช่วยเหลือจากกันเมื่อบุคคลหนึ่งไม่สามารถทำตามเป้าหมายได้ เป็นต้น

การทบทวนวรรณกรรมในหัวข้อนี้สามารถสรุปได้ว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานน่าจะส่งเสริมพฤติกรรมความช่วยเหลือสนับสนุนระหว่างกันในกลุ่ม (Tsai et al., 2007) รวมถึง การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Armon et al., 2012) ซึ่งจะทำให้ได้ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลที่ดีขึ้นได้ (Podsakoff et al., 1997; Tsai et al., 2007)

5. ความยืดหยุ่นในงาน

5.1 นิยามของความยืดหยุ่นในงาน

Tsai และคณะ (2007) ให้นิยามความยืดหยุ่นในงานว่าหมายถึง ระดับความสามารถในการรักษาพฤติกรรมในการทำงานที่บุคคลได้เลือกไว้ในเวลาเริ่มแรก หรือ ความคงทนและต่อเนื่องของการกระทำ นอกจากนี้ นักวิจัยอื่นๆ ยังให้คำนิยามของความยืดหยุ่นในงานไว้ใกล้เคียงกัน ดังนี้

Thornton (1939) นิยามความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็น การยืดหยุ่นพยายามทำงานเพื่อให้งานสำเร็จแม้ว่าจะเผชิญความยากลำบาก และ การยึดมั่นในจุดมุ่งหมายแม้ว่าจะมีปัจจัยอิทธิพลอื่นต่อต้าน ขัดขวางหรือทำให้หมดกำลังใจ

Seo และคณะ (2004) นิยามความยืดหยุ่นในงานว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลดำรงรักษาพฤติกรรมปฏิบัติงานของตนเองให้เป็นไปในทิศทางตามที่ได้ตั้งใจไว้ได้อย่างยาวนาน

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยนิยามของความยั่งยืนในงาน ในการศึกษาครั้งนี้ว่าเป็น ระดับความสามารถในการรักษาพฤติกรรมในการทำงานของตนเองภายใต้สิ่งเร้าทางลบ ให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงกันไว้ได้นานก่อนจะยอมแพ้ ตามนิยามของ Tsai และคณะ (2007)

5.2 แนวคิดและองค์ประกอบของความยั่งยืนในงานอื่น ๆ

ในอดีตได้มีการศึกษาและความพยายามในการตรวจสอบและหาวิธีวัดความยั่งยืนในงานตามบริบทของห้องทดลองให้ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับได้ในเชิงประจักษ์ ดังนี้

Thornton (1939) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของการทดสอบความยั่งยืนจากการทดสอบทั้งหมด 15 ชนิด อาทิเช่น ความอดทนต่อกระแสไฟฟ้าช็อตสูงสุดที่ผู้ร่วมทดลองทนได้ก่อนจะบอกกล่าวให้หยุด ความอดทนต่อน้ำหนักที่กดลงบนร่างกายจนกว่าจะบอกหยุด การทดสอบแรงบีบของอุ้งมือ การทดสอบรักษาตุ่มน้ำหนึ่กได้นาน การกลั้นหายใจ ความสามารถทางภาษา การทดสอบสร้างคำศัพท์ การทดสอบจัดเรียงตัวอักษร แบบประเมินบุคลิกยึ่่นหยัดของตนเอง เป็นต้น ได้องค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. อดทนต่อความไม่สะดวกสบาย

ซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านความสามารถและความตั้งใจในการอดทนยึ่่นหยัดต่อความไม่สะดวกสบาย เพื่อทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เช่น การอดทนต่อกระแสไฟฟ้าช็อตและน้ำหนักที่กดลงบนร่างกาย Thornton (1939) ได้อธิบายว่า บุคคลที่อยู่ในองค์ประกอบนี้อาจมีบางสิ่งที่ทำให้พวกเขามีความว่องไวทางการรับรู้ ต่อความรู้สึกไม่สะดวกสบายน้อยลง

Rethlingshafer (1942) วิเคราะห์องค์ประกอบจากการศึกษาของ Thornton (1939) ซ้ำ โดยเพิ่มการทดสอบร่วมกับวิธีการวัดพฤติกรรมการดำเนินกิจกรรมต่อไปเรื่อย ๆ (measures of continuance of activities) แบบอื่น ๆ ในการวิเคราะห์ พบว่า ได้องค์ประกอบชนิดนี้ใกล้เคียงกับองค์ประกอบของ Thornton (1939) และได้ให้ข้อคิดเห็นอีกว่าองค์ประกอบนี้ เป็นปัจจัยด้านความทรหดอดทนของบุคคล ที่ต้องต่อสู้กับความเจ็บปวดและความไม่สะดวกสบายในระหว่างการปฏิบัติภารกิจหรือการงาน

2. เพียรพยายามทำงานต่อไปเรื่อย ๆ อย่างไม่หยุดยั้ง

เป็นองค์ประกอบด้านความสามารถในการหักห้ามใจอดกลั้น หรือ ความตั้งใจที่จะใช้เวลากับการทำงาน โดยอาจจะเป็นเพราะไม่มีความกดดันในกิจกรรม หรือ ไม่สิ่งใดมาชมชูงบ่งคับให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม องค์ประกอบนี้เน้นในเรื่องเวลาและปริมาณงานที่ทำ เช่น เวลาที่ใช้ในการสร้างคำศัพท์ จำนวนคำศัพท์ที่สร้างได้ และปริมาณหนังสือที่อ่านก่อนสอบ เป็นต้น การศึกษาพบว่า บุคคลที่มีองค์ประกอบนี้สูงอาจจะไม่มีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะได้มาซึ่งเป้าหมาย แต่มีความตั้งใจมากกว่าคนอื่นที่จะใช้เวลาทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

Rethlingshafer (1942) วิเคราะห์องค์ประกอบบ่งองค์ประกอบนี้เช่นเดียวกับ Thornton (1939) โดยกล่าวอ้างถึงองค์ประกอบนี้ว่า เป็นนิสัยการทำงานอะไรก็ตามที่ได้เริ่มต้นไป

Gendolla และ Krüsken (2002) อธิบายว่า ความยากในงานและอารมณ์ขณะปฏิบัติงาน ส่งผลให้ ช่องว่างระหว่างระดับแรงจูงใจสูงสุดที่เป็นไปได้ (potential motivation) กับ ระดับแรงจูงใจตามสภาพความเป็นจริง (actual motivational arousal) มีความเหลื่อมล้ำกันมากขึ้นได้อย่างชัดเจน Gendolla และ Krüsken (2002) อธิบายการเกิดปรากฏการณ์นี้ไว้ว่า ผู้ที่มีอารมณ์ทางลบจะรู้สึกว่างานมีข้อเรียกร้องมากกว่า (subjective demand) และบังคับตนเองให้ต้องพยายามทำงานมากกว่าเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอารมณ์ทางบวก สิ่งนี้จะกระตุ้นให้บุคคลที่มีอารมณ์ทางลบต้องทุ่มเททำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อให้งานสำเร็จและจะเป็นเช่นนี้ต่อไปจนกระทั่งถึงจุดหนึ่งที่ บุคคลรับรู้ว่างานมีความยากเกินจำเป็น เรียกร้องให้ทำมากเกินไป ไม่ยุติธรรม หรือไม่คุ้มค่าค่าตอบแทน เมื่อนั้น บุคคลจะเริ่มละทิ้งการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นกล่าวได้ว่า งานที่ทำท่ายและไม่เกินความสามารถจะทำให้พนักงานทุ่มเททำงานมากขึ้น แม้ว่าพนักงานที่มีอารมณ์ทางบวกมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทในงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอารมณ์ลบแต่พนักงานที่มีอารมณ์ทางบวกมีโอกาที่จะละทิ้งการปฏิบัติงานน้อยกว่า เนื่องจากพนักงานที่มีอารมณ์ทางบวกจะประเมินความยากและข้อเรียกร้องของงานว่ามีน้อยกว่าปกติ และจะละทิ้งการปฏิบัติงานล่าช้ากว่าพนักงานที่มีอารมณ์ทางลบ ทั้งนี้การทดลองนี้เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของผู้ที่มีอารมณ์ทางบวกกับผู้ที่มีอารมณ์ทางลบ ไม่ได้เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้ที่มีอารมณ์ทางบวกกับอารมณ์ธรรมดาปกติ ดังนั้นจึงไม่สามารถระบุชัดเจนว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอารมณ์ทางบวกจะน้อยกว่าอารมณ์ปกติได้ ผู้วิจัยจะกล่าวอ้างอิงถึงการวิจัยที่มีผลการวิเคราะห์อารมณ์ทางบวกเทียบกับอารมณ์ปกติในงานศึกษาต่อไปนี้

Erez และ Isen (2002) ศึกษาการแก้ปัญหาในห้องทดลอง พบว่า กลุ่มผู้ร่วมทดลองที่มีอารมณ์ทางบวกทำงานได้ดีกว่า ยืนหยัดในงานได้นานกว่า โดยสังเกตได้จาก เวลาที่ผู้ร่วมทดลองใช้ทุ่มเทในการแก้ปัญหา ในคำถามที่มีเวลาทำงานจำกัดที่ 25 นาที พบว่า กลุ่มผู้ร่วมทดลองที่มีอารมณ์ทางบวกใช้เวลาในการแก้ปัญหาจะน้อยกว่ากลุ่มผู้ร่วมทดลองที่มีอารมณ์ปกติ โดยกลุ่มผู้ร่วมทดลองที่มีอารมณ์ทางบวกทั้งหมด 48 คนใช้เวลาโดยเฉลี่ยก่อนออกจากห้องเท่ากับ 20.52 นาที และกลุ่มผู้ร่วมทดลองที่มีอารมณ์ปกติทั้งหมด 49 คนใช้เวลาโดยเฉลี่ยก่อนออกจากห้องเท่ากับ 16.57 นาที แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีอารมณ์ทางบวกส่วนใหญ่ยืนหยัดในงาน สามารถอดทนแก้ปัญหาที่ได้รับจนกระทั่งใกล้หมดเวลาได้ Erez และ Isen (2002) ให้เหตุผลว่า บุคคลที่อารมณ์ทางบวกทำงานได้นานกว่า เพราะว่ามีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าและเห็นว่างานที่เขามีคุณค่าและสมเหตุสมผลต่อรางวัลที่จะได้รับ นอกจากนี้ ผลการทดสอบพบอีกว่า ผู้ร่วมทดลองที่มีอารมณ์ทางบวกมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ร่วมทดลองที่มีอารมณ์ปกติ

Tsai และคณะ (2007) พบว่า อารมณ์ทางบวกส่งเสริมให้พนักงานมีความยืนหยัดในงานมากขึ้น เนื่องจากอิทธิพลทางตรงของอารมณ์ทางบวกและอิทธิพลทางอ้อมผ่านความเชื่อมั่นในความสามารถในงานของตนเอง

สรุปจากวรรณกรรมการศึกษาทั้งหมดในหัวข้อนี้ได้ว่า อารมณ์ทางบวกส่งผลให้พนักงานมีความยืนหยัดในงานมากกว่า มีแรงจูงใจทำงานมากกว่า ทุ่มเทเวลาทำงานมากกว่า (Erez & Isen, 2002) ทำให้ดำรงรักษาความตั้งใจทำงานตามการตัดสินใจเดิม และทำให้ดำรงพฤติกรรมการทำงาน

เพื่อให้ได้เป้าหมายและผลประโยชน์ตามกระบวนการเดิมโดยไม่ละเลิก (Seo et al., 2004) ซึ่งมีผลทำให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Tsai et al., 2007)

6. การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

6.1 ที่มาและนิยามของการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

Lane และคณะ (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของงานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้กับสถานะทางอารมณ์ เสนอวิธีการวัดเป้าหมายไว้ว่าควรให้ความสำคัญและศึกษาความคาดหวังที่มีต่อเป้าหมาย และการบรรลุเป้าหมายด้วย

Thelwell และคณะ (2007) ได้นำแนวคิดของ Lane และคณะ (2005) มาศึกษาต่อ โดยนิยาม กระบวนการทางการรู้คิดเกี่ยวกับเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานทางการสอบในมหาวิทยาลัยไว้ว่ามี 2 อย่าง คือ 1) ระดับความยากของเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยตนเอง ซึ่งวัดจากระดับคะแนนที่ระบุเป้าหมายในการทดสอบที่กำลังถึง และ 2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Barrick, Mount, และ Strauss (1993) ให้ความหมายของคำว่า ความยากของเป้าหมายว่าเป็นระดับความยากของเป้าหมายที่บุคคลตั้งได้ไว้ก่อนลงมือทำ ตามทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Locke, Shaw, Saari, และ Latham (1981) โดยการศึกษาเชื่อว่าผู้ที่มีความคาดหวังในตนเองสูงจะตั้งเป้าหมายที่ยากขึ้น

Locke และคณะ (1981) นิยามองค์ประกอบของการกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานไว้ว่ามี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความยากของเป้าหมาย และองค์ประกอบด้านความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย (goal specific)

Seo และคณะ (2004) นิยามระดับเป้าหมาย ว่าหมายถึง ระดับของผลการปฏิบัติงานที่บุคคลยึดไว้เป็นเป้าหมาย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้นิยาม การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ไว้ว่าเป็น ระดับความยากของเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยตนเอง ตามแนวคิดของ Thelwell และคณะ (2007) โดยไม่คำนึงถึงเป้าหมายที่องค์กรระบุไว้ให้หากพนักงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายนั้น ๆ หรือไม่ได้เกิดจากความตั้งใจภายในของพนักงาน ทั้งนี้ นิยามนี้มีข้อตกลงพื้นฐานว่า พนักงานรับรู้เป้าหมายในผลการปฏิบัติงานที่ตนเองกำหนดไว้ มีความเป็นไปได้และสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายได้ หากพนักงานมีความทุ่มเทมากพอ มิฉะนั้น การกำหนดเป้าหมายที่ยากและท้าทายจะไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานในทางบวกได้ ตามการวิจัยของ Gendolla และ Krüsken (2002)

6.2 อารมณ์ การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ในการศึกษาทบทวนงานวิจัยของ Seo และคณะ (2004) กล่าวถึงเรื่องอารมณ์ขณะตั้งเป้าหมายส่งผลต่อความคาดหวังในผลลัพธ์ไว้ดังนี้ อารมณ์ทางบวก เช่น อารมณ์รื่นรมย์ส่งผลให้ระลึกและจดจ่อในผลลัพธ์ทางบวกที่จะเป็นไปได้อย่างเข้มข้น ทำให้เกิดคาดหวังในผลลัพธ์ทางบวกที่รุนแรงกว่า ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่อยู่ในอารมณ์ทางลบมักจะนึกถึงและจดจ่อแต่ผลลัพธ์ที่อาจจะมีเกิดในทางลบอย่างเข้มข้น ทำให้มีความคาดหวังในผลลัพธ์ทางลบที่รุนแรงกว่า ในทางเดียวกัน อารมณ์ขณะทำการประเมินก็จะส่งผลต่อการประเมินความมีประโยชน์และคุณค่าของรางวัลตอบแทน ดังนี้ อารมณ์ทางบวกส่งผลให้ผลลัพธ์การทำงานทางบวกมีความน่าดึงดูดใจเป็นพิเศษ ขณะที่อารมณ์ทางลบขณะประเมิน ส่งผลให้บุคคลมอง ผลลัพธ์ในการทำงานที่คาดว่าจะเกิดในทางลบ เช่นว่ามีความไม่น่าพึงประสงค์มากกว่าปกติเป็นต้น จากนั้น คุณค่าของรางวัลที่ได้รับจะส่งผลต่อความทุ่มเททำงานและความอดทนเพียรพยายาม การศึกษาได้เสนอแนวคิดไว้ว่าอารมณ์ทางบวกที่เป็นอารมณ์รื่นรมย์และปลุกเร้าจะทำให้บุคคลเชื่อว่าผลลัพธ์ที่จะได้ จะเป็นไปในทิศทางบวก ทำให้บุคคลตั้งเป้าหมายไว้สูงขึ้น และหากบุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานครบสมบูรณ์ทุกประการ บุคคลจะทุ่มเททำงานมากขึ้น

Erez และ Isen (2002) ศึกษาผลของอารมณ์ทางบวกต่อความเชื่อมั่นว่าเมื่อทุ่มเททำงานจะได้อะไร การปฏิบัติที่ดีต่อการรับรู้ว่าการปฏิบัติงานที่ดีจะทำให้ได้รางวัลตอบแทนที่สูง และต่อการรับรู้คุณค่าของรางวัล ตามทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า บุคคลที่มีอารมณ์ทางบวกจะคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่า คาดหวังในเงินรางวัลที่จะได้รับมากกว่า และจะประเมินคุณค่าของเงินรางวัลว่ามีความดึงดูดใจมากกว่าผู้ที่มีอารมณ์ปกติ แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีอารมณ์ทางบวกจะมีจูงใจทำงานสูงกว่าและยืนหยัดทำงานได้นานกว่า การศึกษากล่าวเพิ่มเติมว่า การมีแรงจูงใจและความยืนหยัดในงานทำให้บุคคลมีโอกาสทำงานสำเร็จมากกว่าและบรรลุเป้าหมายได้มากกว่า เหตุผลหลักไม่ได้มาจากอคติ (bias) ที่เกิดจากอารมณ์ แต่เพราะผู้ร่วมทดลองเห็นว่าการปฏิบัติงานนั้นสมเหตุสมผลที่จะทำ

สรุปการศึกษาที่เกี่ยวกับอารมณ์ทางบวกและการตั้งเป้าหมายได้ว่า อารมณ์ทางบวกที่มีลักษณะเป็นอารมณ์ที่รื่นรมย์และตื่นตัว 1) ส่งเสริมให้จดจ่อและคาดหวังผลลัพธ์ในทางบวกสูงขึ้น และ 2) ตั้งเป้าหมายในระดับผลการปฏิบัติที่คาดว่าจะได้รับสูงขึ้น จากนั้น 3) จะทุ่มเททำงานมากขึ้น (Seo et al., 2004) นอกจากนี้ อารมณ์ทางบวกยังส่งผลต่อการประเมินงาน ทำให้เชื่อว่าหากทุ่มเททำ 4) จะได้ผลงานในปริมาณที่มากกว่า 5) จะได้รับรางวัลตอบแทนที่มากกว่าปกติ และ 6) มีแรงดึงดูดใจและชื่นชอบในรางวัลตอบแทนที่มากกว่า รวมทั้ง 7) จะมีแรงจูงใจทำงานมากกว่าและ 8) ยืนหยัดทำงานได้นานกว่า (Erez & Isen, 2002) การศึกษาที่ผ่านมาในหัวข้อนี้ทำให้เชื่อได้ว่าอารมณ์ทางบวกจะส่งผลต่อความคาดหวังและระดับผลการปฏิบัติงานที่ตั้งเป้าหมายไว้ รวมทั้งจะมีผลต่อความทุ่มเท แรงจูงใจและความยืนหยัดในงาน และน่าจะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ หากบุคคลมีทักษะและความสามารถที่จะทำให้งานสำเร็จครบตามข้อกำหนดในงาน

6.3 การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและผลการปฏิบัติงาน

มีงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การศึกษาของ Gendolla และ Krusken (2002) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ ความยากของงานที่ได้รับมอบหมาย และแรงจูงใจตามความสอดคล้องของผลงานและรางวัลตอบแทน ได้กล่าวถึงความยากของงานที่ได้รับมอบหมาย ไว้ว่ามี 2 ประเภทดังนี้ ความยากของงานตามจริง และความยากของงานตามการรับรู้ของตนเอง พบว่า ความยากของงานที่ได้รับมอบหมายมีอิทธิพลหลักต่อผลการปฏิบัติงานในงานที่ต้องอาศัยความจำ ผู้ร่วมการทดลองที่ได้รับโจทย์ที่ยาก สามารถจำตัวอักษรได้มากกว่าผู้ร่วมการทดลองที่ได้รับโจทย์ที่ง่าย มีความทุ่มเทในงานขึ้นกว่า ซึ่ง Gendolla และ Krusken (2002) ได้สรุปว่า เมื่องานมีความยากมากขึ้นจะกระตุ้นเร้าให้ทุ่มเทมากขึ้นเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดี ภาระนั้น เมื่องานมีความยากถึงจุดที่ข้อบังคับในงานนั้นทำให้ต้องความทุ่มเททำงาน มากเกินกว่าคุณค่าและความยุติธรรมในรางวัลที่จะได้รับ ผู้ร่วมการทดลองจะเริ่มละทิ้งการปฏิบัติงาน เพราะเห็นว่างานนั้นไม่คุ้มค่าที่จะลงแรงกระทำตามได้ จากผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงเชื่อว่า เมื่อความยากของเป้าหมายของตนเองกำหนดไว้นั้นมีความยากและมีข้อเรียกร้องในงานมาก คุณภาพของงานก็จะมีมากขึ้นและจะได้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นตาม

Barrick และคณะ (1993) ศึกษาอิทธิพลทำนายของการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ตามทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย ของ Locke และคณะ (1981) ต่อผลการปฏิบัติงานตามการประเมินของหัวหน้างาน และยอดขายของพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านอำนาจและความถี่ในการกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง (autonomous goal setting) ซึ่งมีตัวอย่างระดับการประเมินดังนี้ ไม่เคยกำหนดเป้าหมายในการขายด้วยตนเอง เคยกำหนดเป้าหมายเป็นรายเดือน หรือ เคยเป็นรายปี เป็นต้น มีอิทธิพลทำนายทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามการประเมินของหัวหน้างาน (ขนาดอิทธิพลรวม = .24) และมีอิทธิพลทำนายทางบวกผลการปฏิบัติงานตามยอดขายของพนักงาน (ขนาดอิทธิพลรวม = .38) อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ยอดขายของพนักงาน (ขนาดอิทธิพลทางอ้อม = .02) และความยึดมั่นในเป้าหมาย (ขนาดอิทธิพลทางอ้อม = .03) สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองกับผลการปฏิบัติงานตามการประเมินของหัวหน้าได้อย่างมีนัยสำคัญ

โดยสรุปในหัวข้อการกำหนดเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานทั้งหมด สามารถกล่าวได้ว่า งานที่ได้รับมอบหมายที่มีความยาก มีข้อเรียกร้องจากงานมาก ไม่ยากเกินความสามารถ (Gendolla & Krusken, 2002) อำนาจและความถี่ในการระบุเป้าหมายได้ด้วยตนเองที่สูง ความยึดมั่นในเป้าหมายและความรู้สึกผิดชอบชั่วดี (Barrick et al., 1993) จะส่งผลทางบวกทำให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ จึงทำให้ผู้วิจัยกล่าวได้ว่า งานที่มีความยากและมีข้อเรียกร้องจากงานมาก และ งานที่สามารถกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองได้ จะส่งเสริมผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้

6.4 อารมณ์ การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และผลการปฏิบัติงาน

Thelwell และคณะ (2007) ศึกษาอิทธิพลของสถานะทางอารมณ์ทางบวกก่อนสอบ ต่อสถานะทางการรู้คิดที่ ความเชื่อมั่นและการตั้งเป้าหมายสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานทางการสอบในมหาวิทยาลัยได้จริงหรือไม่ พบอารมณ์กระปรี้กระเปร่าสามารถทำนายในทิศทางบวกต่อตัวแปรระดับเป้าหมายที่ตั้งไว้ก่อนการสอบ และระดับเป้าหมายที่ตั้งไว้ก่อนการสอบสามารถทำนายใน

ทิศทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางการสอบได้ อีกทั้ง การตั้งเป้าหมายที่ยากสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ความกระปรี้กระเปร่ากับผลการปฏิบัติงานทางการสอบในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญ Thelwell และคณะ (2007) ได้ระบุว่า อารมณ์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลอาทิเช่น การรับรู้ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และการรับรู้ข้อเรียกร้องจากงาน (task demand) ซึ่งผู้ที่มีอารมณ์ทางลบจะมองเป้าหมายกับข้อเรียกร้องในงานว่ายากและจะทุ่มเททำงานมากขึ้น แต่จะหยุดยั้งการทุ่มเททำงานเมื่อความสามารถในการบรรลุเป้าหมายหรือข้อเรียกร้องในงานสูงเกินไป หากผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายไว้ต่อก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกตกต่ำ หดหู่ และไม่มีกำลังใจทำงานได้ ด้วยเหตุผลนี้เอง ปัจจัยด้านอารมณ์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ และความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมาย จึงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะกล่าวถึงอีกครั้งในหัวข้องานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรุปรายละเอียดทั้งหมดจากการทบทวนงานวิจัยในหัวการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายนี้ได้ว่า พนักงานที่มีอารมณ์ทางบวกเมื่อเทียบกับอารมณ์ปกติจะ 1) จดจ่อและคาดหวังต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงานในทางที่ดีมากกว่า 2) กำหนดระดับเป้าหมายในผลการปฏิบัติงานไว้สูงกว่า 3) ทุ่มเทมากกว่า (Seo et al., 2004) 4) เชื่อว่าการทำงานจะได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีมากกว่า 5) คาดหวังรางวัลมากกว่า 6) ตึงตูดใจในรางวัลมากกว่า 7) มีแรงจูงใจมากกว่า 8) ยินหยัดทำงานนานกว่า (Erez & Isen, 2002) จากนั้น การมีเป้าหมายที่ยากและท้าทาย มีข้อเรียกร้องในงานสูง มีการระบุเป้าหมายได้ด้วยตนเองและมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ครบสมบูรณ์ จะทำนายทำให้ผลการปฏิบัติงานในทางบวกได้ (Barrick et al., 1993; Gendolla & Krusken, 2002) โดยที่ผู้วิจัยเชื่อว่า อารมณ์ทางบวกอาจไม่ส่งผลกระทบต่อทักษะในการทำงานของบุคคล และทำให้พนักงานรับรู้ข้อเรียกร้องในงานน้อยลง แต่กระนั้น พนักงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและตั้งเป้าหมายสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ งานวิจัยของ Tsai และคณะ (2007) การวิจัยของ Thelwell และคณะ (2006) และการวิจัยของ Beedie และคณะ (2000) ซึ่งเป็นกรอบการศึกษาของงานวิจัยครั้งนี้ ดังที่ผู้วิจัยจะกล่าวต่อไปนี้

Tsai และคณะ (2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยทดสอบความสัมพันธ์ตามทฤษฎีสำคัญ 2 ทฤษฎี คือ 1) บรรทัดฐานการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคล และ 2) ทฤษฎีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ได้ผลการศึกษายืนยันว่า อารมณ์ทางบวกสามารถทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงานและจากนั้นทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นได้จริง เช่นกัน อารมณ์ทางบวกสามารถให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความยืนหยัดในงานมากขึ้นได้ และจากนั้นทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นได้ ผลการวิจัยยืนยันได้ว่า อารมณ์ทางบวกสามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน ผ่านตัวแปรส่งผ่านความยืนหยัดในงาน และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น

งานวิจัยของ Thelwell และคณะ (2006) ศึกษาอารมณ์ 8 ชนิด ได้แก่ อารมณ์โกรธ (anger) อารมณ์สงบ (calm) อารมณ์สับสน (confusion) อารมณ์ซึมเศร้า (depression) อารมณ์อ่อนล้า (fatigue) อารมณ์ดีใจ (happiness) อารมณ์ตึงเครียด (tension) และอารมณ์กระปรี้กระเปร่า (vigor) ต่อ ผลการปฏิบัติงานในการสอบข้อเขียนและการสอบปากเปล่า โดยผ่านตัวแปรส่งผ่าน ระดับเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยตนเองกับความเชื่อในความสามารถในการสอบของตนเอง ได้ผลการศึกษา โดยสังเขปว่า อารมณ์กระปรี้กระเปร่า เป็นตัวทำนายทางบวกต่อระดับเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยตนเอง ก่อนการสอบ ($\beta = .44, p < .05$) กับผลการปฏิบัติงานทางการสอบแบบปากเปล่าได้ ($\beta = .28, p < .05$) แต่อารมณ์กระปรี้กระเปร่าไม่สามารถทำนายความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการสอบปากเปล่าได้ รวมทั้ง ในการสอบแบบข้อเขียน ก็ได้ผลการทดสอบในทางทิศทางเดียวกัน คือ อารมณ์กระปรี้กระเปร่า เป็นตัวทำนายทางบวกต่อระดับเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยตนเองก่อนการสอบ ($\beta = .28, p < .05$) กับผลการปฏิบัติงานทางการสอบแบบข้อเขียนได้ ($\beta = .26, p < .05$) แต่ไม่สามารถเป็นตัวทำนายความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองได้ สามารถสรุปได้ว่า อารมณ์กระปรี้กระเปร่าสามารถส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายที่ทำ่ายและผลการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยืนยันได้ว่าการกำหนดเป้าหมายที่ทำ่ายของพนักงาน สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่าง อารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานได้

ทั้งนี้งานวิจัยของ Beedie และคณะ (2000) ระบุว่า อารมณ์ทางบวกส่งเสริมผลการปฏิบัติงานด้านการกีฬา Beedie และคณะ (2000) ได้วิเคราะห์ห่อภิมาณ (meta-analysis) ของอิทธิพลความสัมพันธ์ของสถานะทางอารมณ์ ชนิดของทักษะที่ใช้ในกีฬา (ทักษะแบบเปิด และ ทักษะแบบปิด) ระยะเวลาในการแข่ง กับขนาดของทีม (ประเภทบุคคลเดี่ยว หรือ บุคคลกลุ่ม) ต่อผลการแข่งขัน โดยวัดจากผลลัพธ์ 2 ชนิด ดังนี้

- 1) ระดับผลงานความสำเร็จ (level of achievement) โดยแบ่งแยกนักกีฬาตามระดับความสามารถที่แสดงออกในการแข่งขัน เช่น มืออาชีพ หรือ มือใหม่ เป็นต้น
- 2) ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานทางการกีฬา (performance outcome) โดยเปรียบเทียบกับนักกีฬาที่มีระดับผลงานใกล้เคียงกัน โดยดูจากผลงานต่าง ๆ เช่น แพ้/ชนะ ได้รับเลือก/ไม่ได้รับเลือก เป็นต้น หรือ โดยให้นักกีฬาให้คะแนนตนเอง เช่น การให้คะแนนตนเองหลังการแข่งขัน หรือ ร้อยละของผลงานโดยเทียบกับผลงานที่ดีที่สุดของนักกีฬา เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอภิมานจากการวิจัยทางการกีฬา 13 งานวิจัย พบว่า อารมณ์กระปรี้กระเปร่า ที่เก็บข้อมูลก่อนการแข่งขัน เพียงอารมณ์เดียวเท่านั้นจากสถานะทางอารมณ์ 6 อารมณ์ ที่มีอิทธิพลทำนาย สามารถแบ่งแยกกลุ่มนักกีฬาตามระดับผลงาน เช่น มือใหม่หรือมืออาชีพออกจากกันได้ และข้อมูลจากการวิจัยทางการกีฬา 16 การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานทางการกีฬา พบว่า อารมณ์กระปรี้กระเปร่า มีอิทธิพลระดับกลางต่อผลการปฏิบัติการทางการกีฬา ตามที่เคยกล่าวไว้แล้วในบทนำ นอกจากนี้ เมื่อแบ่งแยกผลการปฏิบัติงานตามชนิดและลักษณะของกีฬา พบว่า อารมณ์กระปรี้กระเปร่าในการกีฬามีขนาดอิทธิพล (effect size) ต่อกีฬาที่ต้องแข่งขันกับคู่แข่งมากกว่ากีฬาที่ต้องแข่งขันกับตนเอง กีฬาที่ใช้เวลาระยะสั้นมากกว่ากีฬาระยะยาว กีฬาแบบทีม

มากกว่ากีฬาแบบเดี่ยว และมีผลต่อผลการปฏิบัติงานที่วัดด้วยการประเมิน (อัตนัย) มากกว่าที่มีผล การปฏิบัติงานแบบประจักษ์

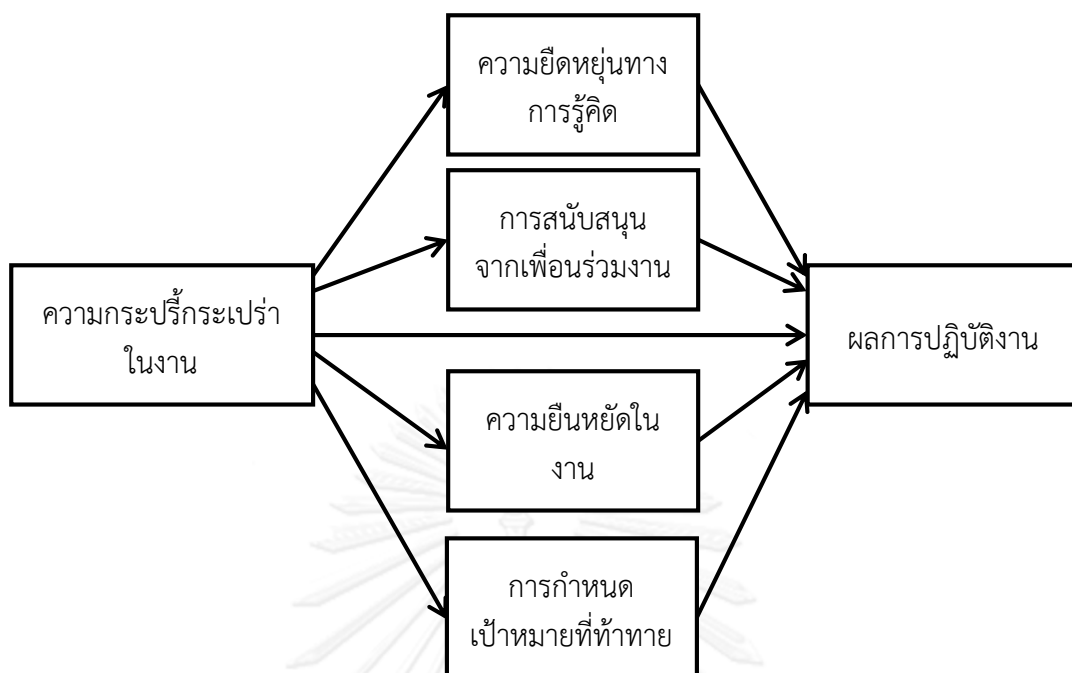
สรุปในหัวข้องานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ว่าความกระปรี้กระเปร่าน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยตรง (Beedie et al., 2000) และโดยผ่านตัวแปรส่งผ่าน การสนับสนุนจาก เพื่อนร่วมงาน (Tsai et al., 2007) ความยืดหยุ่นในงาน (Tsai et al., 2007) และ การกำหนด เป้าหมายที่ท้าทาย (Thelwell et al., 2006) ในขณะเดียวกัน อารมณ์ทางบวกก็ส่งผลกระทบต่อ ความคิดสร้างสรรค์ (Estrada et al., 1997, Grawitch et al., 2003) และความคิดสร้างสรรค์แบบ หลากหลายนี้จะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานได้ (Estrada et al., 1997; Madjar et al., 2011) ตาม ทฤษฎีการแผ่ขยายและเสริมสร้างของอารมณ์ทางบวกของ Fredrickson (2001, 2004) ในหัวข้อ ความกระปรี้กระเปร่าในงานที่ได้กล่าวไปแล้ว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงาน และ ผลการ ปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปร ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ความยืดหยุ่นใน งาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย

1. ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวทำนายทางบวกของผลการปฏิบัติงาน
2. ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความ กระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน
3. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่าง ความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน
4. ความยืดหยุ่นในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความ กระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน
5. การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความ กระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปในเขตกรุงเทพฯ ฯ และปริมณฑล โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีตามสะดวก

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------|----------------------------------|
| <u>ตัวแปรอิสระ</u> | 1. ความกระปรี้กระเปร่าในงาน |
| <u>ตัวแปรตาม</u> | 1. ผลการปฏิบัติงาน |
| <u>ตัวแปรส่งผ่าน</u> | 1. ความยึดหยุ่นทางการรู้คิด |
| | 2. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน |
| | 3. ความยินดีในงาน |
| | 4. การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย |

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความกระปรี้กระเปร่าในงาน หมายถึง ความรู้สึกกระปรี้กระเปร่า ที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงานหรือในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งไม่รวมอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดเหตุการณ์ในช่วงเวลาอื่นเช่นช่วงเวลาในวันหยุด ทั้งนี้บุคคลจะรู้สึกได้ว่าตนเองมีทรัพยากรและพลังภายในตัว ในขณะที่ปฏิบัติงานและจะคงที่อยู่ในช่วงเวลาหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นเวลาหลายวันหรือเป็นสัปดาห์ สามารถ

แบ่งประเภทของทรัพยากรและพลังภายในตัวที่บุคคลสามารถรู้สึกได้ เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) พลังทางร่างกาย 2) พลังทางอารมณ์ 3) พลังทางการรู้คิด ตามแนวคิดของ Shirom และคณะ (2011)

ในงานวิจัยนี้ ความกระปรี้กระเปร่าในงานหมายถึง คะแนนจากมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน ซึ่งผู้วิจัยร่วมพัฒนาจากมาตร Shirom – Melamed Vigor Measure (SMVM, 2004) ร่วมกับนิสิตระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การอีก 11 คน¹ โดยมีอาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือสามารถทำให้เกิดผลิตผลงานในหน้าที่ ที่ถูกต้องและเหมาะสมตามระเบียบข้อบังคับที่องค์กรระบุไว้อย่างเป็นทางการ ตามแนวคิดผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของ Williams และ Anderson (1991) เช่น ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ระบุไว้ในตำแหน่งงานได้อย่างสมบูรณ์ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่องค์กรได้คาดหวังไว้ และปฏิบัติตามข้อบังคับในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ เป็นต้น

ในการวิจัยนี้ ผลการปฏิบัติงานตามการประเมินของพนักงาน หมายถึง คะแนนจากมาตรวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองของนัพร ศรีบุญรอด (2552) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดตามการประเมินของตนเอง ผลการปฏิบัติงานตามการประเมินของหัวหน้างาน หมายถึง คะแนนจากมาตรวัดผลการปฏิบัติงานของเบญญาลักษณ์ ศรีลัมภ์ (2552) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดตามการประเมินของหัวหน้างาน และผลการปฏิบัติงานหมายถึงคะแนนรวมจากมาตรวัดสองมาตรที่กล่าวมา ทั้งนี้เนื่องจากมาตรทั้งสองมีค่ากลางและค่าความแปรปรวนที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงคิดค่าคะแนนรวม โดยการนำค่าคะแนนซี (z score) ของสองมาตรวัดมาบวกกัน ดังที่แสดงในสมการที่ 1 เพื่อให้คะแนนผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องและคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

$$\text{ผลบวกของ z score} = \left[\frac{X_{\text{บุคคลในมาตรที่ 1}} - \bar{X}_{\text{กลุ่มตัวอย่างมาตรที่ 1}}}{SD_{\text{กลุ่มตัวอย่างมาตรที่ 1}}} \right] + \left[\frac{X_{\text{บุคคลในมาตรที่ 2}} - \bar{X}_{\text{กลุ่มตัวอย่างมาตรที่ 2}}}{SD_{\text{กลุ่มตัวอย่างมาตรที่ 2}}} \right]$$

- สมการที่ 1

3. ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด หมายถึง ความสามารถทางสติปัญญาในการคิดแนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้หลายรูปแบบหรือวิธีการ ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมการตอบสนองสิ่งเร้าที่แตกต่างกันออกไป และการเปลี่ยนรูปแบบวิธีการคิดให้มีความหลากหลาย โดยสังเกตจากปริมาณวิธีหรือแนวทางแก้ปัญหาคือที่บุคคลสามารถคิดให้ได้ ในบริบทการทำงานในองค์การ ตามแนวความคิดของ Torrance (1962)

¹ รายนามผู้ร่วมพัฒนามาตร ได้แก่ 1) น.ส.กนกพร ธนาเศรษฐ์สกุล 2) น.ส.ฉัฐมกานต์ รีนเอม 3) น.ส. จันทร์ทิพย์ ทรงกัมพล 4) น.ส. ภารดี ศรีสุวรรณธัช 5) น.ส.พิรดา ทิพย์รัตน์ 6) น.ส.สมณิรัตน์ วุฒินากุล 7) น.ส.มาศสลิลา นิมิตโสภณ 8) น.ส.สุกัลญา ยางสองใจ 9) นางศรีเรือน ศรีพัฒนกุล หาญบาง 10) น.ส.วิชาภา ภูริไกร และ 11) น.ส. อนรรฆ โสภิษฐานนท์

ในการวิจัยนี้ ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด หมายถึง คะแนนจากมาตรวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิด ที่ผู้วิจัยได้สร้างเองจากแนวคิดความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (employee creativity) ของ Tierney, Farmer, และ Graen (1999) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดตามการประเมินของหัวหน้างาน

4. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมช่วยเหลือและสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกถึงการใส่ใจดูแลและคอยแนะนำสิ่งที่มีประโยชน์ต่องานตามที่เพื่อนร่วมงานกระทำต่อบุคคลในที่ทำงาน ประเมินตามการรับรู้ของบุคคล โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การสนับสนุนทางอารมณ์ หมายถึง กระทำของเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกถึงการใส่ใจและให้กำลังใจต่อพนักงาน

2) การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม หมายถึง การกระทำของเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกถึงการสนับสนุนในลักษณะที่รูปธรรมสามารถมองเห็นได้ต่อพนักงาน

3) การสนับสนุนด้านข้อมูล หมายถึง การกระทำของเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกถึงการให้ความช่วยเหลือในรูปแบบของคำแนะนำหรือความรู้ที่จำเป็นในการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์

ในการวิจัยนี้ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง คะแนนจากมาตรวัดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นมาตรวัดตามการประเมินด้วยตนเอง เนื่องจากการช่วยเหลือสนับสนุนเกิดขึ้นที่พนักงานที่เป็นผู้รับ หากเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้ส่งตั้งใจส่งความช่วยเหลือให้ แต่ผู้รับไม่สามารถรับหรือรับรู้ได้ การช่วยเหลือก็อาจไม่เกิด บุคคลจึงเป็นผู้ที่เดียวที่สามารถประเมินว่าได้รับความช่วยเหลือจริงเท่านั้น โดยถือว่าเป็นการประเมินตามการรับรู้ของพนักงาน โดยมาตรนี้ ผู้วิจัยพัฒนาจากมาตรวัดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานของ Tsai และคณะ (2007)

5. ความยืดหยุ่นในงาน หมายถึง ความสามารถในการรักษาพฤติกรรมในการทำงานที่บุคคลได้เลือกดำเนินไว้ในเวลาเริ่มแรก หรือหมายถึง ความคงทนและต่อเนื่องของการกระทำ ตามนิยามของ Tsai และคณะ (2007)

ในการวิจัยครั้งนี้ ความยืดหยุ่นในงาน หมายถึงคะแนนจากมาตรวัดความยืดหยุ่นในงาน ที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดตามการประเมินของหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้พัฒนาจากมาตรวัดความยืดหยุ่นในงานของ Tsai และคณะ (2007)

6. การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลได้กำหนดระดับเป้าหมายในงานให้กับตนเองก่อนลงมือปฏิบัติงาน โดยให้เป้าหมายในงานนั้นมีความท้าทายและยากต่อการบรรลุ บังคับให้บุคคลต้องทุ่มเททำงานมากขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ตามแนวคิดของ Thelwell และคณะ (2007)

ในการวิจัยครั้งนี้ การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย หมายถึงคะแนนจากมาตรวัดการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายตามการประเมินของตนเอง ซึ่งเป็นมาตรวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาด้วยตนเองโดยใช้แนวคิดของ Thelwell และคณะ (2007)

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สามารถอธิบายกระบวนการทำงานของความกระปรี้กระเปร่าต่อผลการปฏิบัติงานได้
2. สามารถเป็นข้อมูลที่ทำให้ทราบปัจจัยด้านความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยืดหยุ่นในงานและการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ที่เกิดจากความกระปรี้กระเปร่าในงานและส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสม
3. ทำให้ได้เครื่องมือใหม่ในการวิจัยทางวิชาการ อาทิเช่น มาตรฐานวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน มาตรฐานวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิด มาตรฐานวัดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มาตรฐานวัดความยืดหยุ่นในงาน และมาตรฐานวัดการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlation research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความเครียดในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ประชากร

ประชากรที่ใช้การศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป อายุระหว่าง 18 ถึง 60 ปี

กลุ่มตัวอย่าง

พนักงานในบริษัทการสื่อสาร บริษัทปูนซีเมนต์ บริษัทขนส่งมวลชน บริษัทรับวางระบบคอมพิวเตอร์ โรงพยาบาลและบริษัทอื่น ๆ ในกรุงเทพมหานคร ฯ อายุระหว่าง 18 ถึง 60 ปี จำนวน 309 คน ทั้งนี้ หัวหน้างานของพนักงานต้องตอบแบบสอบถามประมาณพนักงานมาด้วย ซึ่งหัวหน้างาน 1 คนตอบแบบสอบถามประเมินพนักงานได้บังคับบัญชาได้ไม่เกิน 5 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling) ไม่มีการสุ่มตามพื้นที่เขต ไม่จำกัดสัดส่วนของแต่ละเพศหรือลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

มีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเข้าการวิจัย ดังนี้

1. มีสถานะเป็นพนักงานประจำในบริษัทเอกชน มีอายุงานในบริษัทปัจจุบันมากกว่า 1 เดือน
2. มีความสมัครใจ และมีอายุอยู่ระหว่าง 18 ปี ถึง 60 ปี
3. มีความสามารถในการอ่านแบบสอบถามภาษาไทยได้
4. หัวหน้างานมีส่วนร่วมและรับรู้ในการทำงานของพนักงานมากกว่า 1 เดือน (เฉพาะระดับหัวหน้างาน)
5. หัวหน้างาน 1 คนสามารถประเมินพนักงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เป็นจำนวน 1 คน ถึง 5 คน (เฉพาะระดับหัวหน้างาน)
6. พนักงานทำงานภายใต้หรือเกี่ยวข้องกับหัวหน้างานมากกว่า 1 เดือน (เฉพาะระดับพนักงาน)

มีเกณฑ์การคัดออกข้อมูลกลุ่มตัวอย่างออกจากการวิจัยหลังจากเก็บข้อมูล ดังนี้

1. หากข้อมูลที่สำคัญในแบบสอบถาม ไม่ครบถ้วนหรือ ตอบข้อคำถาม 1 คำถามมากกว่า 1 คำตอบ และ ผู้วิจัยไม่สามารถติดตามให้ได้ข้อมูลครบถ้วนได้
2. หัวหน้างาน หรือ องค์กร ไม่ประสงค์ให้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลอ้างอิงจากการวิจัยหลายฉบับที่ใกล้เคียง (De Dreu et al., 2008; Thelwell et al., 2006; Tsai et al., 2007; Madjar et al., 2011; Zelenski et al., 2008) เพื่อคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบ Bias-corrected bootstrap ตามคำแนะนำที่ Fritz และ MacKinnon (2007) ได้แนะนำไว้

การวิเคราะห์ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบข้อมูลจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย (standardized coefficients) กับตารางประมาณค่าขนาดตัวอย่างของ Fritz และ MacKinnon (2007) สามารถระบุได้ว่า ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยินยอมในงานและการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านที่อยู่ในเงื่อนไข SS, HS, MM, HH ตามลำดับ แปลผลได้ว่า มีอำนาจทำนายจากตัวแปรต้นต่อตัวแปรส่งผ่านและอำนาจทำนายจากตัวแปรส่งผ่านต่อตัวแปรตามตามเกณฑ์ที่ Fritz และ MacKinnon (2007) เสนอไว้อยู่ในระดับต่ำ กลาง และสูง ควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 462, 368, 71, และ 148 คน เพื่อให้มีอำนาจ (power) ในการทดสอบตัวแปรส่งผ่าน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลตัวแปรที่เป็นผลการปฏิบัติงานซึ่ง องค์กรหลายแห่งถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทและมีความละเอียดอ่อน ไม่สามารถเปิดเผยให้บุคคลภายนอกได้ ทำให้กระบวนการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเป็นไปได้ยากและใช้เวลานาน การเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวนจำกัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจำกัดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่ขนาดเท่ากับ 250 คน เสร็จสิ้นการวิจัยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมดเท่ากับ 309 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วย 8 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานในองค์กร ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน

2. มาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน ตามแนวคิดมาตร Shirom-Melamed Vigor Measure (SMVM) ของ Shirom (2004) ร่วมกับนิสิตระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม องค์การและสังคม อีก 11 คน ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาด้วยกัน

3. มาตรการวัดผลการปฏิบัติงานตามการประเมินของหัวหน้างาน

ผู้วิจัยนำแบบวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามการรับรู้ของหัวหน้างานของ เบญญาลักษณ์ ศรีลัมพ์ (2552) โดยไม่เปลี่ยนแปลงข้อกระทง

4. มาตรการวัดผลการปฏิบัติงานตามการประเมินด้วยตนเอง

ผู้วิจัยนำมาจากแบบวัดผลการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพนักงานของ นันทพร ศรีบุญรอด (2552) โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงข้อกระทง

5. มาตรการวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิดตามการประเมินของหัวหน้างาน

ผู้วิจัยพัฒนาเองตามแนวคิดความคิดสร้างสรรค์ของ Tierney และคณะ (1999)

6. มาตรการวัดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานตามการประเมินของตนเอง

ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดการช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานของ Tsai และคณะ (2007)

7. มาตรการวัดความยืดหยุ่นในงานตามการประเมินของหัวหน้างาน

ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดความยืดหยุ่นในงานของ Tsai และคณะ (2007)

8. มาตรการวัดการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายตามการประเมินของตนเอง

ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายของ Thelwell และคณะ (2007)

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. มาตรการวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

ผู้วิจัยและผู้ร่วมพัฒนามาตรรวบรวบมาตรการวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน (Shirom-Melamed Vigor Measure: SMVM) ตามแนวคิดความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2004) มาตรการมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) พลังทางกาย จำนวน 5 ข้อ ($\alpha = .93$) 2) พลังทางอารมณ์จำนวน 4 ข้อ ($\alpha = .89$) และ 3) พลังทางความคิดจำนวน 5 ข้อ ($\alpha = .85$) รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 14 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมเท่ากับ .92 มีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบ 7 ระดับจาก 1 ถึง 7 ได้แก่ เกิดขึ้นเป็นประจำ (7) เกิดขึ้นบ่อย ๆ เกิดขึ้นเกือบจะบ่อย เกิดขึ้นเป็นบางเวลา เกิดขึ้นบ้าง แทบจะไม่เกิดขึ้น และไม่เคยเกิดขึ้นเลย (1) มีลักษณะเป็นการประเมินด้วยตนเอง

ทั้งนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมพัฒนามาตรได้ปรับปรุงฉบับภาษาไทยให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรในประเทศไทย โดยมีขั้นตอนพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

1.1. ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

1.1.1 ผู้วิจัยร่วมพัฒนามาตรวัด ร่วมกันกับนิสิตระดับปริญญาโทอีกจำนวน 11 คน คือ 1) น.ส.กนกพร ธนาเศรษฐ์สกุล 2) น.ส.มณีนรัตน์ วุฒินากุล 3) น.ส.มาศสลิล นิमितโสภณ 4) นางศรีเรือน ศรีพัฒนกุล หาญบาง 5) น.ส.กนกพร ธนาเศรษฐ์สกุล 6) น.ส.พิรดา ทิพย์รัตน์ 7) น.ส.วิสาขา ภูริไกร 8) น.ส.สุกัลญา ยางสองใจ 9) น.ส.ฉัฐมกานต์ รื่นเอม 10) น.ส.จันทร์ทิพย์ ทรงกัมพล 11) น.ส.อนรรฆ โสภิษฐานนท์ ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิต คือ อ.ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์

1.1.2 ผู้วิจัยและผู้ร่วมพัฒนามาตรอีก 11 คน นำมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2004) มาเรียบเรียงเป็นภาษาไทยภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาจำนวน 14 ข้อ กระทั่ง เป็นข้อกระทงด้านพลังทางกาย จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อกระทงด้านพลังทางอารมณ์ จำนวน 4 ข้อ เป็นข้อกระทงด้านพลังทางความคิด จำนวน 5 ข้อ จากนั้น อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมในการนำข้อกระทงดังกล่าวไปวัดใช้งาน รวมทั้ง ทำการตอบสอบข้อกระทงโดยแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษ (back translation) และให้เจ้าของภาษาตรวจสอบเหมาะสมของข้อกระทงอีกครั้ง มาตรวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบ 7 ระดับ จาก 1 ถึง 7 คะแนน คือ รู้สึกเป็นประจำ (7) รู้สึกบ่อย ๆ รู้สึกค่อนข้างบ่อย รู้สึกบางครั้ง รู้สึกนานครั้ง แทบจะไม่เคยรู้สึก และไม่เคยรู้สึกเลย (1) มีตัวอย่างข้อกระทงดังนี้ “ฉันรู้สึกเต็มไปด้วยความคึกคัก”

1.1.3 คณะผู้วิจัย นำมาตรฉบับภาษาไทยไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 585 คน กลุ่มตัวอย่างที่ในการทดสอบใช้นี้ มีอายุเฉลี่ย 30 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.9) มีอายุงานในองค์กรเฉลี่ย 5 ปี ร้อยละ 68.9 ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง

1.1.4 การตรวจสอบความเที่ยง (reliability)

คณะผู้วิจัยทดสอบความสอดคล้องภายในด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ (CITC) จากนั้น คัดเลือกเก็บข้อกระทงไว้เฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่า r วิฤติ ($r = .088, df = 500, p < .05$) กระทั่งทุกข้อผ่านเกณฑ์ทดสอบ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของข้อกระทงทั้งหมดเท่ากับ .93 จากนั้น คณะผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัดด้วยวิธีการทดสอบซ้ำ (test re-test) ซึ่งเว้นระยะห่างในการเก็บข้อมูลเป็นเวลา 2 สัปดาห์ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของสองมาตรอยู่ในระดับสูง ($r = .77, p < .001, n = 140$) สามารถสรุปได้ว่า มาตรวัดนี้มีความเที่ยง

1.1.5 การตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน

ตารางที่ 1

สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตราวัดความภักดีบริการเบร่าในงาน (N = 585)

ตัวแปร	ข้อภาระทงที่													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
คะแนนเต็ม	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
ค่าเฉลี่ย	4.26	4.38	4.31	4.47	4.33	4.75	4.63	4.52	4.47	4.45	5.35	5.17	5.19	5.37
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.28	1.30	1.23	1.29	1.26	1.27	1.27	1.34	1.34	1.22	1.24	1.20	1.19	1.17
ค่าความเบ้	0.19	0.10	0.11	0.02	0.14	-0.29	-0.13	-0.13	-0.08	-0.10	-0.40	-0.39	-0.45	-0.49
ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10
ค่าความโด่ง	-0.22	-0.29	0.13	-0.14	-0.13	0.10	-0.06	-0.08	-0.08	0.27	-0.39	0.23	0.30	0.18
ค่าความคลาดเคลื่อนของความโด่ง	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20

ตารางที่ 2

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมาตราวัดความภักดีบริการเบร่าในงาน (N = 585)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1	2	3
1. พลังทางกาย	4.35	1.27	-		
2. พลังทางความคิด	4.56	1.29	.76*	-	
3. พลังทางอารมณ์	5.27	1.20	.55*	.63*	-

*p < .05, สองทาง.

หมายเหตุ. พิสัยของคะแนนคือ 1 - 7 คะแนน

ตารางที่ 3

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตรฐานความถี่การเปลวไฟในงาน (N = 585)

ชื่อภาระงานที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	-													
2	0.69*	-												
3	0.69*	0.78*	-											
4	0.69*	0.75*	0.82*	-										
5	0.60*	0.77*	0.74*	0.76*	-									
6	0.54*	0.59*	0.62*	0.64*	0.59*	-								
7	0.44*	0.51*	0.56*	0.60*	0.56*	0.70*	-							
8	0.43*	0.46*	0.46*	0.54*	0.46*	0.64*	0.70*	-						
9	0.40*	0.46*	0.48*	0.50*	0.46*	0.63*	0.62*	0.73*	-					
10	0.44*	0.50*	0.52*	0.56*	0.49*	0.62*	0.72*	0.72*	0.69*	-				
11	0.38*	0.35*	0.40*	0.41*	0.34*	0.39*	0.41*	0.36*	0.34*	0.41*	-			
12	0.32*	0.30*	0.35*	0.41*	0.33*	0.40*	0.51*	0.39*	0.39*	0.46*	0.59*	-		
13	0.33*	0.36*	0.36*	0.39*	0.36*	0.36*	0.43*	0.35*	0.41*	0.42*	0.58*	0.64*	-	
14	0.36*	0.35*	0.37*	0.39*	0.37*	0.36*	0.40*	0.30*	0.37*	0.35*	0.60*	0.58*	0.75*	-

*p < .001, สองทาง.

ตารางที่ 4

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน โดยวิเคราะห์แบบโครงสร้าง 3 องค์ประกอบ (N = 585)

ตัวแปร สังเกตได้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ									R ²
	พลังทางกาย			พลังทางความคิด			พลังทางอารมณ์			
	สปส	SE	t	สปส	SE	t	สปส	SE	t	
VIGOR01	.76	.05	21.41	0	0	0	0	0	0	.58
VIGOR02	.87	.04	26.00	0	0	0	0	0	0	.75
VIGOR03	.90	.04	27.74	0	0	0	0	0	0	.81
VIGOR04	.90	.04	27.89	0	0	0	0	0	0	.81
VIGOR05	.84	.04	24.81	0	0	0	0	0	0	.71
VIGOR06	0	0	0	.80	.04	22.68	0	0	0	.64
VIGOR07	0	0	0	.85	.04	24.80	0	0	0	.71
VIGOR08	0	0	0	.84	.05	24.42	0	0	0	.70
VIGOR09	0	0	0	.80	.05	22.78	0	0	0	.64
VIGOR10	0	0	0	.84	.04	24.47	0	0	0	.70
VIGOR11	0	0	0	0	0	0	.72	.05	19.28	.52
VIGOR12	0	0	0	0	0	0	.75	.04	20.22	.56
VIGOR13	0	0	0	0	0	0	.86	.04	24.77	.74
VIGOR14	0	0	0	0	0	0	.83	.04	23.72	.70

$$\chi^2 = 342.26 \quad df = 74 \quad p < .001 \quad GFI = 0.92 \quad AGFI = .89 \quad RMSEA = 0.044$$

หมายเหตุ. สปส. คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของคะแนนแต่ละข้อกระทงกับคะแนนรายองค์ประกอบของมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

คณะผู้วิจัยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.72 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

คณะผู้วิจัยเก็บตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 585 คน (เป็นเพศชายทั้งหมด 182 คน และเป็นเพศหญิงทั้งหมด 403 คน) ทั้งนี้มีข้อมูลขาดหายบางส่วน ผู้วิจัยและคณะจึงประมาณค่าข้อมูลขาดหายด้วยค่าเฉลี่ยของข้อมูลในชุดนั้นโดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอย แล้วจึงหาผลรวมของคะแนนแยกตามองค์ประกอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบ และสร้างเป็นคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ดังนี้ พลังทางกาย พลังทางอารมณ์ และพลังทางความคิด

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของคะแนนรายข้อกระทง พบว่าคะแนนมีค่าความเบ้ (skewness) มากที่สุดที่ระดับ 0.19 และน้อยที่สุดที่ระดับ -0.49 มีค่าความโด่ง (kurtosis) มากที่สุดที่ระดับ 0.30 และน้อยที่สุดที่ระดับ -0.39 ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่า ค่าสหสัมพันธ์แต่ละองค์ประกอบอยู่ที่ระดับ .55, .63 และ .76 ที่ค่านัยสำคัญทางสถิติไม่น้อยกว่า .05 รายละเอียดการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 2

การวิเคราะห์สถิติทดสอบความตรงด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลความกระปรี้กระเปร่าในงานแบบ 3 องค์ประกอบมีความถูกต้องและกลมกลืนกับข้อมูลตามจริง ($\chi^2 = 347.33, df = 74, N = 585, p < .001$) ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีขนาดใหญ่ทำให้ค่าสถิติไคสแควร์ซึ่งอ่อนไหวต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง มีนัยสำคัญได้ ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงทดสอบตัวชี้วัดความกลมกลืนอื่น ๆ ร่วมด้วยเพื่อความถูกต้องแม่นยำ ตัวชี้วัดที่ใช้ทดสอบมีดังนี้ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMSEA) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.080 และค่าชี้วัดความกลมกลืนปรับแล้ว (AGFI) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89 แสดงให้เห็นว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลตามจริงในระดับที่ดี ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่ามาตรวัดชุดนี้มีโครงสร้างแบบ 3 องค์ประกอบสอดคล้องกับมาตรวัดต้นฉบับในภาษาอังกฤษของ Shirom-Melamed Vigor Measure (SMVM) ของ Shirom (2004) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามแสดงไว้ในตารางที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยจะกล่าวอีกครั้งในหัวข้อการตรวจสอบความตรงเชิงจำแนก

คณะผู้วิจัยนำเสนอการตรวจสอบความตรง โดยมีลำดับการนำเสนอต่อไปนี้

1.1.6 การทดสอบความตรงเชิงสอดคล้องและความตรงเชิงจำแนก (convergent and discriminant validity)

1.1.6.1 ตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้องระหว่างมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานกับมาตรวัดอื่นที่มีภาวะสัมพันธ์กันใกล้เคียง จำนวน 2 มาตร ได้แก่ มาตรวัดความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) กับ มาตรวัดอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ (positive and negative affectivity scale) ซึ่งคณะผู้วิจัยเชื่อว่าผลคะแนนจากมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานจะมีความใกล้เคียงกันกับมาตรเหล่านี้

1.1.6.2 ตรวจสอบความตรงเชิงจำแนก โดยการเปรียบเทียบค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square difference tests) ระหว่างโมเดลความกระปรี้กระเปร่าในงานที่ใช้โครงสร้างแบบ 3 องค์ประกอบกับ 1 องค์ประกอบ ซึ่งคณะผู้วิจัยเชื่อว่าโมเดลแบบ 3 องค์ประกอบจะมีความถูกต้องและกลมกลืนกับข้อมูลมากกว่าโมเดลแบบ 1 องค์ประกอบ

1.1.6.1 ตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้องระหว่างมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานกับมาตรวัดอื่นที่มีภาวะสัมพันธ์กันใกล้เคียง

1.1.6.1.1 *มาตรวัดความอ่อนล้าทางอารมณ์* ของเบญญลักษณ์ ศรีลัมภ์ (2552) การทดสอบพบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางลบที่ระดับความสัมพันธ์ระดับกลางค่อนข้างต่ำไปทางระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ($r = -.43, p < .001, n = 140$) จึงสรุปได้ว่า มาตรวัดความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความตรงเชิงสอดคล้องที่ระดับ .43 การศึกษาของ Carlson และ Herdman (2012) พบว่ามาตรวัดสองมาตรที่มีค่าความตรงเชิงสอดคล้องกันต่ำกว่า .50 เมื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลแทนกัน จะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับมาตรอื่น ๆ คลาดเคลื่อนไปมากกว่า .10 เกือบครึ่งหนึ่งของการทดสอบทั้งหมด จึงกล่าวได้ว่า มาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานกับมาตรวัดความอ่อนล้าทางอารมณ์มี

ภาวะสับสนนิชฐานที่แตกต่างกัน ไม่สามารถนำไปใช้แทนได้อย่างมีเหตุผล และถือได้ว่าเป็นความตรงเชิง สอดคล้องที่ระดับต่ำ

1.1.6.1.2 *มาตรวัดอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ* คณะผู้วิจัยใช้มาตร PANAS ของพิมลรัตน์ ทิศาภาคย์ (2548) ได้ผลความสัมพันธ์แยกตามองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบด้านอารมณ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางบวกในระดับสูงอย่าง มีนัยสำคัญ ($r = .74, p < .001, n = 140$) สรุปได้ว่ามาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานมีความตรงเชิง สอดคล้องกับมาตรวัดอารมณ์ทางบวกที่ระดับ .74 ทั้งนี้ Carlson และ Herdman (2012) กล่าวว่า มาตรวัดที่มีความตรงเชิงสอดคล้องมากกว่า .70 มีภาวะสับสนนิชฐานที่ใกล้เคียงกันและพอจะใช้แทน กันได้ จึงสรุปได้ว่ามีความตรงเชิงสอดคล้องที่ระดับสูง

องค์ประกอบด้านอารมณ์ทางลบ พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าในทิศทางลบอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ($r = -.33, p < .001, n = 140$) แสดงให้เห็นว่าความ กระปรี้กระเปร่าในงานเป็นภาวะสับสนนิชฐานที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับองค์ประกอบด้านอารมณ์ทาง ลบ

1.1.6.2 ตรวจสอบความตรงเชิงจำแนก

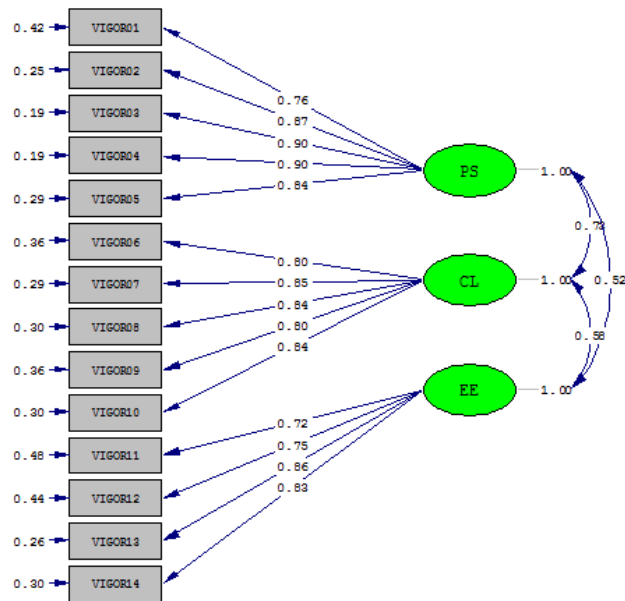
ผู้วิจัยเปรียบเทียบค่าสถิติไคสแควร์ระหว่างโมเดลความกระปรี้กระเปร่าในงานที่ใช้โครงสร้าง แบบ 3 องค์ประกอบกับ 1 องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลความกระปรี้กระเปร่าในงาน แบบ 3 องค์ประกอบ ($\chi^2 = 347.33, df = 74, N = 585, p < .001$) มีความกลมกลืนกับข้อมูล มากกว่าโมเดลความกระปรี้กระเปร่าในงานแบบ 1 องค์ประกอบ ($\chi^2 = 1820.03, df = 77, N = 585, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .05 ($\chi_1^2 - \chi_2^2 = 1472.7, df_1 - df_2 = 3, p < .001$) นอกจากนี้ หากพิจารณาตัวบ่งชี้ความกลมกลืนอื่นๆ ได้แก่ RMSEA, SRMR และ CFI แสดงให้เห็นว่า โมเดลแบบ 3 องค์ประกอบมีค่าตัวบ่งชี้ความกลมกลืนที่ดีกว่าแบบ 1 องค์ประกอบ เช่นกัน โดยมีค่าตัวบ่งชี้ดังนี้

1) ตัวบ่งชี้ RMSEA ระบุว่า โมเดลแบบ 3 องค์ประกอบ (RMSEA = 0.080) มีความกลมกลืน กับข้อมูลมากกว่าโมเดลแบบ 1 องค์ประกอบ (RMSEA = 0.197) โดยค่า RMSEA ที่น้อยกว่าดีกว่า

2) ตัวบ่งชี้ SRMR ระบุว่า โมเดลแบบ 3 องค์ประกอบ (SRMR = 0.044) มีความกลมกลืนกับ ข้อมูลมากกว่าโมเดลแบบ 1 องค์ประกอบ (SRMR = 0.114) โดยค่า SRMR ที่น้อยกว่าดีกว่า

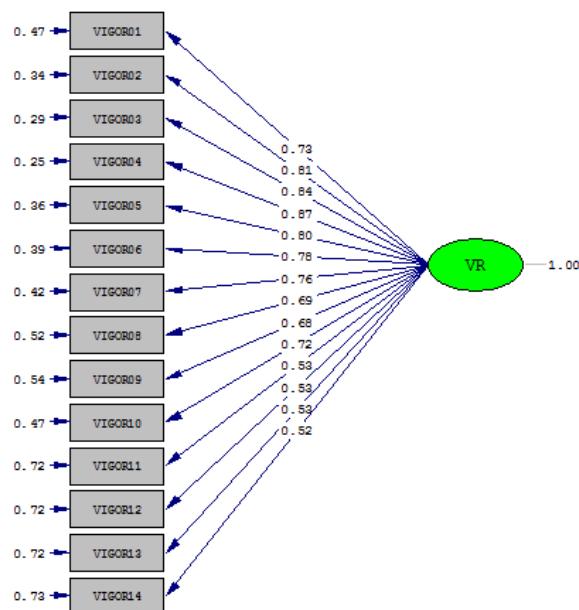
3) ตัวบ่งชี้ CFI ระบุว่า โมเดลแบบ 3 องค์ประกอบ (CFI = 0.980) มีความกลมกลืนกับข้อมูล มากกว่าโมเดลแบบ 1 องค์ประกอบ (CFI = 0.878) โดยค่า CFI ที่มากกว่าดีกว่า

ผลการทดสอบมาตรวัดจึงสรุปได้ว่า มาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานมีความตรงเชิง จำแนก (Schermele-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003; Steenkamp & Van Trijp, 1991; Zait & Berteau, 2011)



Chi-Square=347.33, df=74, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

ภาพที่ 3 โมเดลความกระปรี้กระเปร่าในงานที่ใช้โครงสร้างแบบ 3 องค์ประกอบ



Chi-Square=1820.03, df=77, P-value=0.00000, RMSEA=0.197

ภาพที่ 4 โมเดลความกระปรี้กระเปร่าในงานที่ใช้โครงสร้างแบบ 1 องค์ประกอบ

หมายเหตุ. VR คือ ความกระปรี้กระเปร่าในงาน

PS คือ ด้านพลังทางกาย CL คือ ด้านพลังทางความคิด

EE คือ ด้านพลังทางอารมณ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในภาพเป็นค่ามาตรฐาน (standardized solution)

2. มาตรวัดผลการปฏิบัติงานตามการประเมินของหัวหน้างาน

ผู้วิจัยใช้มาตรวัดจากมาตรวัดผลการปฏิบัติงานของเบญญาลักษณ์ ศรีลัมภ์ (2552) ทั้งนี้ มาตรวัดผลการปฏิบัติงานของเบญญาลักษณ์ ศรีลัมภ์ (2552) มีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อกระทง มีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบ 5 ระดับจาก 1 ถึง 5 ได้แก่ ดีมาก (5) ดี ปานกลาง พอใช้ และต้องปรับปรุง (1) เป็นการมาตรการประเมินจากหัวหน้างาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมเท่ากับ .85 ซึ่ง เบญญาลักษณ์ ศรีลัมภ์ (2552) ได้ปรับปรุงมาตรนี้จากมาตรวัดผลการปฏิบัติงานของวรรณภา พุทธประสาธ (2546) ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยคงสภาพมาตรวัดและข้อกระทงของเบญญาลักษณ์ ศรีลัมภ์ (2552) ไว้ตามเดิม ทั้งนี้เบญญาลักษณ์ ศรีลัมภ์ (2552) ได้พัฒนามาตรดังกล่าวตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 ขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด

2.1.1 เบญญาลักษณ์ ศรีลัมภ์ (2552) ปรับปรุงมาตรวัดผลการปฏิบัติงานจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของวรรณภา พุทธประสาธ (2546)

2.1.2 เบญญาลักษณ์ ศรีลัมภ์ (2552) นำข้อกระทงที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณระพี สุทธิวรรณ นายจรูญ อุทัยวานิชย์ และนางกุลภา ศรีรัตนศักดิ์ ตรวจสอบความถูกต้องและความตรงตามเนื้อหา (content validity) แล้วแก้ไขตามคำแนะนำ มีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบ 5 ระดับจาก 1 ถึง 5 ได้แก่ ดีมาก (5) ดี ปานกลาง พอใช้ และต้องปรับปรุง (1) มีตัวอย่างข้อกระทงดังนี้ “คุณภาพงานที่ทำได้”

2.1.3 เบญญาลักษณ์ ศรีลัมภ์ (2552) ได้นำมาตรวัดที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงาน กฟผ. หน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 31 คน ไปวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในและคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ มีข้อกระทงในการทดสอบครั้งแรกจำนวน 6 ข้อ มีข้อกระทงที่ผ่านค่าวิกฤติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ และไม่ผ่าน 1 ข้อ จากนั้นได้คำนวณค่าความสอดคล้องภายในซ้ำในครั้งที่สอง ผ่านทั้ง 5 ข้อและได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคจากข้อกระทง 5 ข้อที่ระดับ .85

3. มาตรวัดผลการปฏิบัติงานตามการประเมินด้วยตนเอง

ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดผลการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพนักงานของนันทพร ศรีบุญรอด (2552) ซึ่งได้พัฒนามาจากมาตรวัดผลการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพนักงานของ Hochwarter, Kacmar, Perrewe, และ Johnson (2003) มาตรวัดของนันทพร ศรีบุญรอด (2552) นี้มีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบ 5 ระดับจาก 1 ถึง 5 ได้แก่ เกิดบ่อยครั้ง (5) เกิดค่อนข้างบ่อยครั้ง เกิดขึ้นปานกลาง เกิดขึ้นน้อยมาก และไม่เคยเกิดขึ้นเลย (1) มีจำนวนข้อกระทงในฉบับภาษาไทยทั้งหมด 14 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 13 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 1 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ของครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ .92 ผู้วิจัยได้คงสภาพมาตรวัดและข้อกระทงไว้ตามเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง นัทพร ศรีบุญรอด (2552) ได้พัฒนามาตรวัดดังกล่าวตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด

3.1.1 นัทพร ศรีบุญรอด (2552) นำมาตรวัดผลการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพนักงาน (self-report performance) ของ Hochwarter et al. (2003) มาเรียบเรียงใหม่ให้เหมาะสมกับบริบทของคนไทย และได้เพิ่มข้อกระทงทางบวก 4 ข้อและข้อกระทงทางลบอีก 3 ข้อ จนได้ข้อกระทงรวม 16 ข้อกระทง โดยแต่ละข้อมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

3.1.2 นัทพร ศรีบุญรอด (2552) นำข้อกระทงที่ได้แก้ไขให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของภาษา แล้วนำข้อคำถามมาปรับปรุงแก้ไขจนได้รับความเห็นพ้องตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน มีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้ รองศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญพิไล ฤทธาคนานนท์ รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ และอาจารย์ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน ซึ่งมึลักษณะเป็นมาตรารวมการประมาณค่าแบบ 5 ระดับจาก 1 ถึง 5 ได้แก่ เกิดบ่อยครั้ง (5) เกิดค่อนข้างบ่อยครั้ง เกิดขึ้นปานกลาง เกิดขึ้นน้อยมาก และไม่เคยเกิดขึ้นเลย (1) และมีตัวอย่างข้อกระทงดังนี้ “ฉันแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้ดีขึ้น”

3.1.3 นัทพร ศรีบุญรอด (2552) นำมาตรวัดที่ได้ไปทดลองใช้ กับพนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง รวมทั้งหมด 62 คน จากนั้นวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในและคำนวณค่า CITC ก่อนทดสอบมีข้อกระทงจำนวน 16 ข้อ หลังตรวจสอบค่าวิกฤติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับ .05 ที่ขึ้นความเป็นอิสระเท่ากับ 60 มีข้อกระทงที่ผ่านการตรวจสอบจำนวน 14 ข้อ ไม่ผ่าน 2 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 13 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 1 ข้อ นัทพร ศรีบุญรอด (2552) คำนวณค่าวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในในครั้งที่สอง ทุกข้อกระทงผ่านการตรวจสอบหมด ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคจากข้อกระทง 13 ข้อที่ระดับ .92

4. มาตรวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิดตามการประเมินของหัวหน้างาน

ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิดเองตามแนวความคิดของ Torrance (1962) จากมาตรวัดความคิดสร้างสรรค์ของ Tierney และคณะ (1999) ทั้งนี้ มาตรวัดของ Tierney และคณะ (1999) นี้มีลักษณะเป็นมาตรารวมการประมาณค่าแบบ 6 ระดับ สอบถามความถี่ที่พนักงานปฏิบัติพฤติกรรมในแต่ละข้อคำถาม เป็นมาตรวัดตามการประเมินของหัวหน้างาน มีจำนวนข้อกระทงทั้งหมด 9 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งมาตรเท่ากับ .95 ผู้วิจัยพัฒนามาตรโดยมีขั้นตอนพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

4.1 ขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด

4.1.1 ผู้วิจัยพัฒนาเองตามแนวคิดในการสร้างมาตรวัดของ Tierney และคณะ (1999) โดยสร้างให้มีลักษณะเป็นมาตรารวมการประมาณค่าแบบ 5 ระดับจาก 1 ถึง 5 ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)

เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอกๆกัน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) เป็นข้อกระทงทางบวก 6 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 7 ข้อ รวมเป็นจำนวนทั้งหมด 13 ข้อก่อนนำไปทดสอบคุณภาพ มีตัวอย่างข้อกระทงดังนี้ “เมื่อพบปัญหาในการทำงาน พนักงานคนนี้เสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ได้หลายวิธี”

4.1.2 ผู้วิจัยนำมาตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป เป็นจำนวน 61 คน ที่ไม่ใช่จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบ t -test เปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้ผู้ที่มีคะแนนรวมมากกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 เป็นกลุ่มสูง จำนวน 20 คน และผู้ที่มีคะแนนรวมน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 เป็นกลุ่มต่ำ จำนวน 17 คน จากนั้น คัดเลือกเฉพาะข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า .05 (หนึ่งหาง) ข้อกระทงทั้งหมด 13 ข้อผ่านการทดสอบทุกข้อ

4.1.3 ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบ t -test จำนวน 13 ข้อ มาวิเคราะห์ค่า CITC จากนั้น คัดเลือกเฉพาะข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ ต่ำกว่าค่า r วิกฤติแบบเพียร์สัน (.59, .05, หนึ่งหาง) ที่ .21 ออกจากมาตรวัด การทดสอบพบข้อกระทงทุกข้อผ่านการทดสอบ

4.1.4 เนื่องจากในการศึกษานี้กำหนดให้หัวหน้างานหนึ่งคนประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เกิน 5 คน ผู้วิจัยจึงเลือกข้อกระทงที่มีวิเคราะห้ค่า CITC สูงสุดจำนวน 4 ข้อกระทงเพื่อให้ได้มาตรวัดที่มีความสั้นกระชับ ได้ข้อกระทงที่มีค่า CITC สูงสุด 4 ข้อกระทง ดังนี้ ข้อที่ 4, ข้อที่ 5, ข้อที่ 6 และข้อที่ 7 เป็นข้อกระทงทางบวกทั้ง 4 ข้อ ดังตารางที่ ก.6

4.1.5 ผู้วิจัยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมจากข้อกระทงทั้งหมดจำนวน 4 ข้อ เพื่อทดสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (internal consistency) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่ระดับ .94

4.1.6 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้อง กับมาตรความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานตามการรับรู้ของหัวหน้างานของ มาศสถิล นิमितโสภณ (2555) ซึ่งมีภาวะสันนิษฐานใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากหัวหน้างาน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 32 คน กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 32.30 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุเท่ากับ 2.55 ปี อายุงานในองค์การเฉลี่ย 7.72 ปี เป็นเพศหญิง 27 คิดเป็น 84% จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความยึดหยุ่นในการรู้คิดกับความคิดสร้างสรรค์เท่ากับ .76 (หนึ่งหาง, $p < .001$, $N=32$) แสดงให้เห็นว่า มาตรวัดมีความสอดคล้องกันอย่างชัดเจนในทางสถิติ สรุปได้ว่า มาตรวัดนี้มีความตรงเชิงสอดคล้อง

5. มาตรวัดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานตามการประเมินของตนเอง

ผู้วิจัยพัฒนาเอง จากมาตรวัดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานของ Tsai และคณะ (2007) Tsai และคณะ (2007) ได้พัฒนามาตรนี้ตามมาตรวัดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีเป็นประโยชน์ต่อ

บุคคลในองค์กร การของ Podsakoff และคณะ (1997) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 7 ระดับ จาก 1 ถึง 7 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1), ไม่เห็นด้วย, ค่อนข้างไม่เห็นด้วย, เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน, ค่อนข้างเห็นด้วย, เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง (7) ทั้งนี้ มาตรวัดของ Tsai และคณะ (2007) ที่สร้างนี้มีลักษณะเป็นการประเมินด้วยตนเอง มีจำนวนข้อกระทงทั้งหมด 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่มาตรเท่ากับ .88 ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงมาตรวัดการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน โดยมีขั้นตอนพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

5.1 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

5.1.1 ผู้วิจัยรวบรวมและสร้างมาตรจากตัวอย่างมาตรวัดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานของ Tsai และคณะ (2007) สร้างให้มีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบ 5 ระดับจาก 1 ถึง 5 ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ผู้วิจัยปรับให้มีข้อกระทงรวมทั้งหมด 22 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 12 ข้อและข้อกระทงทางลบ 10 ข้อ ผู้วิจัยแบ่งมาตรนี้ออกเป็นสามองค์ประกอบ มีจำนวนดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์จำนวน 7 ข้อกระทง องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมจำนวน 8 ข้อกระทง และ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลจำนวน 7 ข้อกระทง โดยมีตัวอย่างข้อกระทงดังนี้ “ในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานมักทำให้ฉันมีกำลังใจ เมื่อฉันรู้สึกเศร้าใจ”

5.1.2 ผู้วิจัยนำมาตรที่ได้ไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่างเดียวกับมาตรวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิดตามการประเมินของหัวหน้างาน จำนวน 61 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบ t -test เปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ซึ่งกำหนดให้ผู้ที่มิคะแนนรวมมากกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 เป็นกลุ่มสูง และผู้ที่มิคะแนนรวมน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 เป็นกลุ่มต่ำ แยกวิเคราะห์ที่ละองค์ประกอบเช่นนี้จนครบทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถสรุปจำนวนกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำในแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

5.1.2.1. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ มีกลุ่มสูงจำนวน 18 คนและมีจำนวนกลุ่มต่ำ 15 คน

5.1.2.2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานด้านการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม มีจำนวนกลุ่มสูง 19 คนและมีจำนวนกลุ่มต่ำ 16 คน

5.1.2.3. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานด้านการสนับสนุนด้านข้อมูล มีจำนวนกลุ่มสูง 16 คนและมีจำนวนกลุ่มต่ำ 14 คน

ทุกข้อกระทงผ่านการทดสอบ t -test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า .05 (หนึ่งหาง)

5.1.3 ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบ t -test มาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ จากนั้น คัดเลือกเฉพาะข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าค่า r วิฤติ (59, .05, หนึ่งหาง) ที่ค่า .21 ออกจากมาตรวัด ทดสอบซ้ำที่ละองค์ประกอบจนครบทุกองค์ประกอบ ผลการทดสอบพบว่าข้อกระทง 1 ข้อ คือข้อที่ 5 ในด้าน

การสนับสนุนทางอารมณ์ไม่ผ่านการทดสอบ ผู้วิจัยตัดข้อกระทงนี้ออกจากมาตรและวิเคราะห์ขั้นตอนนี้ครั้งที่สอง พบข้อกระทงทุกข้อผ่านการทดสอบ

5.1.4 ผู้วิจัยคัดเลือกข้อกระทงเฉพาะที่มีค่า CITC สูงสุดในแต่ละองค์ประกอบ องค์ประกอบละ 5 ข้อกระทง เพื่อให้ได้มาตรวัดที่ได้มีความกระชับและมีจำนวนข้อกระทงที่เท่ากันในแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นทำการทดสอบ CITC และคัดเลือกเฉพาะข้อกระทงที่ผ่านค่า r วิฤติ อีกครั้งเพื่อยืนยันว่าทั้ง 5 ข้อกระทงนั้นผ่านการทดสอบค่า r วิฤติครั้งสุดท้ายจริง มีผลการทดสอบดังนี้

5.1.4.1. ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ มีจำนวนข้อกระทงที่ผ่านขั้นตอนนี้ 5 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 1 ข้อ เป็นข้อกระทงทางลบ 4 ข้อ

5.1.4.2. ด้านการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม มีจำนวนข้อกระทงที่ผ่านขั้นตอนนี้ 5 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 1 ข้อ เป็นข้อกระทงทางลบ 4 ข้อ

5.1.4.3. ด้านการสนับสนุนทางข้อมูล มีจำนวนข้อกระทงที่ผ่านขั้นตอนนี้ 5 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้ง 5 ข้อ

5.1.5 ผู้วิจัยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของทั้งมาตร เพื่อทดสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน ได้ผลการวิเคราะห์หมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของข้อกระทงทั้งหมด 15 ข้อเท่ากับ .91 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่คิดแยกตามด้าน ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์เท่ากับ .87 ด้านการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมเท่ากับ .82 และด้านการสนับสนุนทางข้อมูลเท่ากับ .86

6. มาตรวัดความยืดหยุ่นในงานตามการประเมินของหัวหน้างาน

ผู้วิจัยพัฒนาจากตัวอย่างมาตรวัดความยืดหยุ่นในงานของ Tsai และคณะ (2007) ซึ่ง Tsai และคณะ (2007) พัฒนามาตรวัดนี้จากมาตรวัดความทุ่มเทในงาน (job dedication) ของ Van Scotter และ Motowidlo (1996) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ สอบถามความน่าจะเป็นที่พนักงานมีพฤติกรรมตามข้อคำถามแต่ละข้อ จาก 1 คะแนนถึง 5 คะแนน คือ ไม่เคยเลย (1), แทบจะไม่เคยเลย, เป็นบ้างครั้ง, บ่อย ๆ และทุกครั้ง (5) เป็นการประเมินของหัวหน้างาน มาตรวัดของ Tsai และคณะ (2007) นี้มีลักษณะเป็นการประเมินด้วยตนเอง ที่จำนวนทั้งหมด 3 ข้อกระทง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมเท่ากับ .86 และเป็นการมาตรการประเมินด้วยตนเอง ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัด โดยมีขั้นตอนพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

6.1 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

6.1.1 ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดเองตามแนวคิดความยืดหยุ่นในงานของ Tsai และคณะ (2007) ให้มีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบ 5 ระดับจาก 1 ถึง 5 ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) เป็นการประเมินของหัวหน้างาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างข้อกระทงก่อนเข้าขั้นทดสอบคุณภาพทั้งหมด 12 ข้อ เป็นข้อกระทง

ทางบวก 7 ข้อและข้อกระทงทางลบ 5 ข้อ มีตัวอย่างข้อกระทงดังนี้ “พนักงานคนนี้มีความพยายามในการทำงานที่ตรงกับคำกล่าวที่ว่า トラバドイยังไม่ท้อ ทุกปัญหาจะมีทางออกเสมอ”

6.1.2 ผู้วิจัยนำมาตราที่ได้ไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่างเดียวกับมาตรวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิดตามการประเมินของหัวหน้างาน จำนวน 61 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบ t -test เปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้ผู้ที่มีคะแนนรวมมากกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 เป็นกลุ่มสูง จำนวน 21 คน และผู้ที่มีคะแนนร่น้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 เป็นกลุ่มต่ำ จำนวน 16 คน จากนั้น คัดเลือกเฉพาะข้อกระทงผ่านการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า .05 ผลการทดสอบในขั้นตอนนี้พบว่าข้อกระทงทั้ง 12 ข้อผ่านการทดสอบ

6.1.3 ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบจากขั้น t -test มาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ จากนั้น คัดเลือกเฉพาะข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า ค่า r วิฤติ (59, .05, หนึ่งหาง) ที่ .21 ออกจากมาตรวัดในขั้นนี้ ข้อกระทงทั้งหมดผ่านการผลการทดสอบค่า CITC ในครั้งแรก

6.1.4 ผู้วิจัยคัดเลือกข้อกระทงเฉพาะที่มีค่า CITC สูงสุดจำนวน 4 ข้อ เพื่อให้ได้มาตราที่สั้นกระชับ ใช้เวลาประเมินจากหัวหน้างานไม่นาน ผลการคัดเลือกได้ข้อกระทงที่มีค่า CITC สูงสุด 4 ข้อ ดังนี้ ข้อที่ 7, ข้อที่ 8, ข้อที่ 10 และข้อที่ 11 เป็นข้อกระทงทางบวกทั้ง 4 ข้อ

6.1.5 ผู้วิจัยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของทั้งมาตรเพื่อทดสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของข้อกระทงทั้งหมด 4 ข้อ เท่ากับ .93

7. มาตรวัดการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายตามการประเมินของตนเอง

ผู้วิจัยพัฒนามาตรด้วยตนเอง ตามแนวคิดการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายของ Thelwell และคณะ (2007) ซึ่งมีลักษณะเป็นการประเมินด้วยตนเอง และเป็นแบบสอบถามให้นิสิตในมหาวิทยาลัยระบุว่า พวกเขาได้ตั้งเป้าหมายในการสอบข้อเขียนและสอบปากเปล่าไว้ที่เกรดเท่าไร จำนวน 1 ข้อกระทงในแต่ละชนิดของการสอบ ทั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัด โดยมีขั้นตอนพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

7.1 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

7.1.1 ผู้วิจัยสร้างมาตรวัดเองตามแนวคิดการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายของ Thelwell และคณะ (2007) โดยกำหนดให้มีลักษณะเป็นการประเมินด้วยตนเองและเป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบ 5 ระดับจาก 1 ถึง 5 ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ผู้วิจัยพัฒนาข้อกระทงทั้งหมดก่อนทดสอบเป็นจำนวน 13 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 8 ข้อและข้อกระทงทางลบ 5 ข้อ จากนั้น ผู้วิจัยนำข้อกระทงนี้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำมาแก้ไขให้เนื้อหา มีความชัดเจน เข้าใจง่ายและถูกต้องตามภาวะสันนิษฐาน มีตัวอย่างข้อกระทงดังนี้ “ฉันได้ตั้งเป้าหมายในการทำงาน ให้ฉันต้องใช้ความสามารถให้มากขึ้น”

7.1.2 ผู้วิจัยนำมาตรที่ได้ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเดียวกับมาตรวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิดตามการประเมินของหัวหน้างาน จำนวน 61 คน นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบ t -test เปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยกำหนดให้ผู้ที่มิคะแนนรวมมากกว่าหรือเท่ากับ เปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 เป็นกลุ่มสูงจำนวน 16 คน และกำหนดให้ผู้ที่มิคะแนนรวมน้อยกว่า หรือเท่ากับ เปอร์เซ็นไทล์ที่ 27 เป็นกลุ่มต่ำจำนวน 17 คน จากนั้น คัดเลือกเฉพาะข้อกระทงผ่านการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบครั้งนี้ ข้อกระทงทั้งหมดทั้ง 13 ข้อผ่านการทดสอบ

7.1.3 ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบ t -test มาวิเคราะห์ค่า CITC เพื่อทดสอบหาข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าค่า r วิฤติ (59, .05, หนึ่งทาง) ที่ .21 ออกจากมาตรการทดสอบในครั้งแรกมีจำนวนข้อกระทงทั้งหมด 13 ข้อเข้าการทดสอบ เป็นข้อกระทงทางบวก 7 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 6 ข้อ ผ่านการทดสอบค่า r วิฤติทุกข้อกระทง

7.1.4 ผู้วิจัยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของทั้งมาตร เพื่อทดสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของข้อกระทงทั้ง 13 ข้อ เท่ากับ .86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอโครงการวิจัยเลขที่ 022/56 ไปยังคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนกลุ่มสหสถาบันเพื่อขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยและได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัย ณ วันที่ 7 พฤษภาคม 2556 ฉบับที่ จว 338/56 จากนั้น ผู้วิจัยจึงขออนุญาตจากองค์การทั่วไปในเขตกรุงเทพ ฯ เพื่อเก็บข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตจากองค์การแล้วผู้วิจัยโทรชี้แจงและให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับจุดประสงค์ในการวิจัยและวิธีการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงาน องค์การต้องยืนยันว่ายินดีให้ข้อมูลดังกล่าวก่อนจึงจะนัดเข้าเก็บข้อมูลได้ หลังได้รับการยืนยันจากองค์การแล้วผู้วิจัยจึงจะสอบถามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่อนุญาตให้เก็บได้และนัดวันเวลาเข้าพบ เมื่อถึงเวลาที่นัดหมายผู้วิจัยนำแบบสอบถามตามจำนวนที่ตกลงกันไว้เข้าพบหัวหน้างาน พูดคุยแนะนำตัว และสอบถามเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ขอรายชื่อพนักงานทั้งหมด ถ้าไม่มีผู้วิจัยสอบถามรายชื่อพนักงาน และจดลงบนกระดาษเปล่าที่เตรียมไว้ เขียนระบุชื่อและหมายเลขแบบสอบถามให้ชัดเจน มอบแบบสอบถามส่วนสำหรับหัวหน้างานให้หัวหน้างานและกำชับว่าพนักงานต้องไม่รู้ว่ากำลังถูกประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ ระหว่างรอหัวหน้างานประเมิน นำแบบสอบถามส่วนสำหรับพนักงานไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบทีละคนโดยดูชื่อตามกระดาษที่จดไว้ รอจนพนักงานหรือหัวหน้างานตอบแบบสอบถามเสร็จ เก็บแบบสอบถามใส่ซองจดหมายที่เตรียมไว้ทีละคนตามลำดับผู้ที่ตอบเสร็จ เมื่อเสร็จสิ้นทั้งหมดกล่าวขอบคุณหัวหน้างานและพนักงาน จากนั้นนำแบบสอบถามกลับไปบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ผลภายใน 1 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และโปรแกรม INDIRECT ของ Preacher และ Hayes (2008) ซึ่งเป็นส่วนต่อขยายของโปรแกรม SPSS ในการคำนวณและวิเคราะห์ค่าสถิติ

ต่างๆ ใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีบูตสเตรป (bootstrapping method) ซึ่งเป็นวิธีการหาตัวประมาณของพารามิเตอร์ ด้วยวิธีการทางนอนพารามेटริก (nonparametric) ที่ไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับลักษณะการแจกแจงของข้อมูลที่อาจจะไม่ใช้การแจกแจงแบบโค้งปกติ วิธีการนี้อาศัยหลักการสุ่มซ้ำ (resampling) จากกลุ่มตัวอย่างจริงที่ได้เก็บข้อมูลมา ให้ได้กลุ่มตัวอย่างใหม่ที่ขนาดเท่าเดิมโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแทนที่ (resampling with replacement) และทำการวนสร้างกลุ่มตัวอย่างใหม่ที่มีขนาดเท่าเดิมเช่นนี้ซ้ำ ๆ จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มซ้ำนี้ตามจำนวนที่เราต้องการ เช่น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยระบุให้โปรแกรมสุ่มกลุ่มตัวอย่างใหม่ทั้งหมด 20,000 ครั้ง

แนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1. การวิเคราะห์สถิติบรรยาย

ผู้วิจัยแจกแจงลักษณะตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ โดยแสดงค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรทั้ง 6 ตัว คือ ความกระปรี้กระเปร่าในงาน ผลการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยั่งยืนในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยทดสอบตัวแปรส่งผ่านโดยวิธี Bootstrapping เพื่อคำนวณหาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ทดสอบสมมติฐานว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรทำนายทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานได้หรือไม่ และ ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยั่งยืนในงาน การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานได้อย่างน้อยบางส่วนหรือไม่ การวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรทำนาย ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรเชิงผล ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยั่งยืนในงานและการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เป็นตัวแปรส่งผ่าน

บทที่ 3 ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานโดยมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความมียืดหยุ่นในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ทำนายเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัทปูนซีเมนต์ บริษัทการสื่อสาร บริษัทขนส่งมวลชน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่และโรงพยาบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด 325 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบโดยแสดงออกถึงความไม่ตั้งใจเนื่องจากเลือกคำตอบข้อเดียวกันหลายข้อติดกันอย่างชัดเจน 14 ฉบับ ไม่ผ่านการตรวจสอบค่าสุดโต่ง (outliers) ด้วยวิธี Mahalanobis distance และ DfFits 1 ฉบับ รายละเอียดอยู่ในหัวข้อการตรวจสอบค่าสุดโต่ง ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง 1 ฉบับ เนื่องจากผู้ร่วมวิจัยมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูงและโครงสร้างบริษัทไม่มีหัวหน้างานที่มีระดับสูงกว่าโดยตรง จึงถือว่าไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของประชากรที่ต้องการศึกษา ดังนั้น จึงเหลือแบบสอบถามที่นำมาประมวลผลได้ 309 ฉบับ

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง เช่น ความถี่และค่าร้อยละของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กรปัจจุบันและข้อมูลอื่น รายละเอียดอยู่ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5

จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและฐานเงินเดือน (N = 309)

ตัวแปร	ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	99	32.00
	หญิง	210	68.00
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	66	21.36
	ระหว่าง 25 ถึง 29 ปี	100	32.36
	ระหว่าง 30 ถึง 34 ปี	60	19.42
	มากกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	80	25.57
	ไม่ระบุ	4	1.29

ตารางที่ 5 (ต่อ)

จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและฐานเงินเดือน (N = 309)

ตัวแปร	ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานะสมรส	โสด	234	75.73
	สมรสอยู่ด้วยกัน	62	20.06
	สมรสแต่แยกกันอยู่	6	1.94
	หย่าหรือหม้าย	7	2.27
จำนวนบุตร	ไม่มีบุตร	215	69.58
	1 คน	37	11.97
	2 คน	26	8.41
	3 คน	1	0.32
	ไม่ระบุ	30	9.71
อายุงานในองค์กรปัจจุบัน (จำนวนปี)	น้อยกว่า 1 ปี	63	20.39
	ระหว่าง 1 ปี ถึง 3 ปี	116	37.54
	ระหว่าง 4 ปี ถึง 6 ปี	49	15.86
	ระหว่าง 7 ปี ถึง 9 ปี	24	7.76
	มากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	57	18.45
ระดับการศึกษา	ม. 3, เทียบเท่าหรือต่ำกว่า	9	2.91
	ม. 6, ปวช. หรือเทียบเท่า	41	13.27
	อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า	13	4.21
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	204	66.02
	ปริญญาบัณฑิตหรือเทียบเท่า	3	0.97
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	38	12.30
ตำแหน่งงาน	อื่น ๆ	1	0.32
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	240	77.67
	ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน)	51	16.50
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ)	17	5.50
ฐานเงินเดือน	ไม่ระบุ	1	0.33
	น้อยกว่า 10,000 บาท	23	7.44
	10,000 - 20,000 บาท	150	48.54
	20,001 - 30,000 บาท	70	22.65
	30,001 - 40,000 บาท	26	8.41
	มากกว่า 40,000 บาท	28	9.07
	ไม่ระบุ	12	3.89
	จำนวนของหน่วยตัวอย่างรวม	309	100.00

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติต่อไปนี้ 1) ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของความกระปรี้กระเปร่าในงานต่อผลการปฏิบัติงาน และ 2) ค่าอิทธิพลทางตรงและค่าอิทธิพลทางอ้อม ซึ่งคำนวณด้วยวิธีการ Bootstrapping

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการนำเสนอ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

R^2 คือ ค่ากำลังสองของสหสัมพันธ์พหุคูณ หรือ ค่าความแปรปรวนของตัวแปรตามที่สามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอิสระ โดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ (square of multiple correlation coefficient)

B คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (linear regression coefficient)

SE คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย (standard error of regression coefficient)

a หมายถึง ขนาดอิทธิพลทางตรง (direct effect) จากตัวแปรอิสระสู่ตัวแปรส่งผ่าน หรือค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรส่งผ่าน หรือ เส้น a (a path)

b หมายถึง ขนาดอิทธิพลทางตรง จากตัวแปรส่งผ่านสู่ตัวแปรตาม ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่งผ่านกับตัวแปรตาม หรือ เส้น b (b path)

ab หมายถึง ขนาดอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ของตัวแปรส่งผ่าน คือ ผลคูณของค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรส่งผ่าน กับ ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่งผ่านกับตัวแปรตาม (a path \times b path)

c หมายถึง ขนาดอิทธิพลรวม (total effect) หรือ ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยรวมตัวแปรส่งผ่านในการวิเคราะห์สัมพันธภาพถดถอยแบบพหุคูณ หรือ เส้น c (c path)

c' หมายถึง ขนาดอิทธิพลทางตรง หรือค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่งผ่านกับตัวแปรตาม โดยไม่รวมตัวแปรส่งผ่านทั้งหมดในการวิเคราะห์สัมพันธภาพถดถอยแบบพหุคูณ หรือ เส้น c' (c' path)

การตรวจสอบค่าสุดโต่ง

ผู้วิจัยตรวจสอบค่าอิทธิพลทางสถิติและความสุดโต่งของข้อมูลดิบที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน โดยตรวจสอบระยะห่างของข้อมูลดิบจากข้อมูลทั่วไปแบบ Mahalanobis distance และตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของค่าพยากรณ์ (predicted value) เมื่อตัดข้อมูลดิบแต่ละฉบับทิ้ง ด้วยวิธีคำนวณแบบ DFFits ผลการทดสอบพบว่า กลุ่มตัวอย่างหมายเลขที่ 327 ไม่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบระยะห่างแบบ Mahalanobis โดยมีค่าคะแนน Mahalanobis เท่ากับ 48.94 ที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า .001 (ค่า p ของ Mahalanobis เท่ากับ $1 -$ ค่า p value ของ Chi-square distribution เมื่อค่า χ^2 เท่ากับค่าคะแนน Mahalanobis และ df เท่ากับจำนวนตัวแปรทำนายในสมการสหสัมพันธ์พหุคูณ) จึงเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างหมายเลขที่ 327 มีระยะห่างจากข้อมูลทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Tabachnick & Fidell, 2007) ในขณะเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างหมายเลขที่ 327 ก็

ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกแบบ DfFits เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีค่าคะแนน DfFits เท่ากับ .59 ซึ่งมากกว่า 2 เท่าของค่าคะแนน DfFits เมื่อการทดสอบมีการกระจายตัวแบบสมบูรณ์แบบ (perfectly balanced experimental design) ทั้งนี้ค่า 2 เท่าของคะแนนดังกล่าวจะเป็นจุด cutoff ซึ่งมีค่าเท่ากับ .28 โดยค่าจุด cutoff คำนวณจากสูตร $2 * \sqrt{(p)/n}$ เมื่อค่า p คือจำนวน พารามิเตอร์ในสมการสหสัมพันธ์พหุคูณ หรือจำนวนตัวแปรต้นในสมการสหสัมพันธ์พหุคูณบวกด้วย 1 (Eyduran, Ozdemir, & Alarlan, 2005) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคัดข้อมูลกลุ่มตัวอย่างหมายเลขที่ 327 ออกการวิเคราะห์ข้อมูล

การตรวจสอบตัวแปรแทรกซ้อน

จากตารางที่ 6 ผู้วิจัยพบว่าตัวแปรระดับการศึกษาและฐานเงินเดือนมีค่าสหสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเท่ากับ .22 และ .21 ($p < .01$) ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าน่าจะเป็นตัวแปรแทรกซ้อนได้ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้งสองไปวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณในการทำนายผลการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับการศึกษา ($\beta = .22, B = .29, R^2 = .05, F(1,307) = 14.89, p < .01$) และฐานเงินเดือน ($\beta = .20, B = .20, R^2 = .04, F(1,307) = 13.78, p < .01$) สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ ผู้วิจัยจึงใส่ตัวแปรทั้งสองเป็นตัวแปรควบคุมในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Indirect

การเตรียมข้อมูลก่อนการทดสอบสมมติฐาน

เพื่อลดปัญหาที่เกิดจากภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในสมการการถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยปรับค่าคะแนนของตัวแปรต้นและตัวแปรส่งผ่านโดยหักลบด้วยค่าเฉลี่ย ตามสมการที่ 2 จากนั้นนำค่าคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานแทนค่าคะแนนเดิม ตามข้อแนะนำของ Frazier, Tix, และ Barron (2004) วิธีการดังกล่าวนี้เรียกว่า การปรับค่ากลาง (centering)

$$\text{ค่าคะแนนที่ถูกปรับค่ากลาง} = \text{คะแนนของบุคคล} - \text{คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} - \text{สมการที่ 2}$$

เนื่องจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เป็นสถิติที่มีข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้สถิติ ผู้วิจัยจึงต้องตรวจสอบข้อมูลทางสถิติก่อน โดยมีขั้นตอนดังนี้

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation) ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ตัวแปรต้น ตัวแปรตามและตัวแปรส่งผ่าน มีค่ามากที่สุดที่ระดับ .66 ตามตารางที่ 6 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .80 แสดงว่าตัวแปรที่ทดสอบสมการถดถอยพหุคูณไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

2) ปัจจัยความแปรปรวนเพื่อ (variance inflation factor หรือ VIF)

ผลการทดสอบถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรความยืดหยุ่นในการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยืดหยุ่นในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายมีค่าปัจจัยความแปรปรวนเพื่อที่ 1.82, 1.38, 1.80, 1.26 และ 1.36 ตามลำดับ ทั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในสมการถดถอยพหุคูณทั้งหมดมีค่าปัจจัยความแปรปรวนเพื่อต่ำกว่า 10 แสดงว่าไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1995) ผู้วิจัยจึงสามารถทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้

สมมติฐานที่ 1 ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวทำนายทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวทำนายทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน¹ ($\beta = .53, B = .98, R^2 = .35, F(3,305) = 53.53, p < .01$) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เพิ่มตัวแปรระดับการศึกษา ($\beta = .10, B = .13, p < .05$) และฐานเงินเดือน ($\beta = .14, B = .13, p < .01$) ในสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อควบคุมปัจจัยแทรกซ้อนตัวแปร ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่า ยิ่งพนักงานมีความกระปรี้กระเปร่าในงานมากขึ้นเท่าไรก็ยังมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นเท่านั้น ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

Preacher และ Hayes (2008) เสนอว่า การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านโดยใช้วิธี bootstrapping ควรให้ความสำคัญที่ขนาดและทิศทางของอิทธิพลทางอ้อม (เส้น *ab*) การวิจัยครั้งนี้จึงเน้นศึกษาค่าขนาดอิทธิพลทางอ้อมและค่าระดับความเชื่อมั่น

สมมติฐานที่ 2 ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธี bootstrapping พบว่าความยืดหยุ่นทางการรู้คิดเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน ($ab = .12, BCa\ 95\% \text{ CI } [.07, .19]$) แสดงว่าพนักงานที่รับรู้ว่าคุณมีความกระปรี้กระเปร่าในขณะที่ทำงานมากขึ้นมักมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในเวลาเดียวกัน ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากพนักงานที่กระปรี้กระเปร่าในขณะที่ทำงานมากขึ้นมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิดและสามารถแก้ปัญหาได้หลายรูปแบบมากขึ้น ($a = .20, p < .01$) ซึ่งสามารถทำนายได้ว่าจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นตามมา ($b = .61, p < .01$) ในขณะที่ความกระปรี้กระเปร่าในงานก็ยังคงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($c' = .63, p < .01$) ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

ผลการวิเคราะห์พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน ($ab = .01, BCa\ 95\% \text{ CI } [-.06, .07]$) แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมไม่สามารถเป็นสื่อกลางในการ

¹การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นจากโปรแกรม SPSS

อธิบายว่าทำไมพนักงานที่ความกระปรี้กระเปร่าในงานสูงขึ้นจึงมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ แม้ว่าพนักงานที่มีความกระปรี้กระเปร่าในงานมากขึ้นรับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้นก็ตาม ($a = .26, p < .01$) แต่การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่ส่งเสริมให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ ($b = .03, p = .82$) **ผลการวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3**

สมมติฐานที่ 4 ความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

ผลการทดสอบพบว่า ความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน ($ab = .16, \text{BCa } 95\% \text{ CI } [.08, .25]$) แสดงว่า พนักงานที่รู้สึกว่าคุณมีความกระปรี้กระเปร่าในงานมากขึ้นมักมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในเวลาเดียวกันด้วย เนื่องจากพนักงานที่มีความกระปรี้กระเปร่ามากขึ้น ยินยอมและพยายามแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น ($a = .18, p < .01$) ขณะเดียวกัน เมื่อพนักงานมีความเครียดในงานมากขึ้นก็จะทำงานได้สำเร็จลุล่วงมากขึ้นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นด้วยตามลำดับ ($b = .85, p < .01$) ในขณะที่ความกระปรี้กระเปร่าในงานยังคงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญด้วย ($c' = .63, p < .01$) **ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 4**

สมมติฐานที่ 5 การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

ผลการวิเคราะห์พบว่า การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน ($ab = .07, \text{BCa } 95\% \text{ CI } [.01, .14]$) อธิบายได้ว่า พนักงานที่มีความกระปรี้กระเปร่าในงานมากขึ้นมักมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เนื่องจากพนักงานที่มีความกระปรี้กระเปร่าในงานมากขึ้นมักตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ยากขึ้น ท้าทายขึ้น ใช้ความสามารถมากขึ้นและต้องทุ่มเทจริงจังกับงานมากขึ้น ($a = .22, p < .01$) ซึ่งจากนั้นก็จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นตามลำดับ ($b = .30, p < .05$) ในขณะที่ความกระปรี้กระเปร่าในงานยังคงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($c' = .63, p < .01$) **ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 5**

จากผลการทดสอบทั้งหมดโดยสรุปพบว่า ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความเครียดในงานและการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย มีค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อมของเท่ากับ .12, .01, .16 และ .07 ตามลำดับ สนับสนุนสมมติฐานที่ 1, 2, 4 และ 5 แต่ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

ความแตกต่างของขนาดอิทธิพลทางอ้อม

ผู้วิจัยหาความแตกต่างกันของอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรสองตัวเพิ่มเติมตามการแนะนำของ Preacher และ Hayes (2008) ที่แนะนำให้คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างขนาดอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร 2 ตัวแปร โดยใช้สมการต่อไปนี้

ความแตกต่างกันของขนาดอิทธิพลทางอ้อม = $B_{ab1} - B_{ab2}$

– สมการที่ 3

จากนั้นคำนวณหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบว่าค่าความแตกต่างเท่ากับศูนย์หรือไม่ หากผลการสอบพบว่า ไม่มีความแตกต่างจากศูนย์ จะไม่สามารถระบุได้ว่าขนาดอิทธิพลทางอ้อม 2 ตัวแปรมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 7

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แสดงผลในรูปแบบของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	เส้นทาง	β	B	SE	p
ความกระปรี้กระเปร่าในงาน	ผลการปฏิบัติงาน	c	.53	.98	.09	<.001
ความกระปรี้กระเปร่าในงาน	ความยืดหยุ่นในการรู้คิด	$a1$.25	.20	.04	<.001
ความกระปรี้กระเปร่าในงาน	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	$a2$.39	.26	.03	<.001
ความกระปรี้กระเปร่าในงาน	ความยืดหยุ่นในงาน	$a3$.23	.18	.04	<.001
ความกระปรี้กระเปร่าในงาน	การกำหนดเป้าหมายที่ทำ หาย	$a4$.40	.22	.03	<.001
ความยืดหยุ่นในการรู้คิด	ผลการปฏิบัติงาน	$b1$.26	.61	.11	<.001
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน		$b2$.01	.03	.12	.816
ความยืดหยุ่นในงาน		$b3$.36	.85	.11	<.001
การกำหนดเป้าหมายที่ทำ หาย		$b4$.09	.30	.14	.029
ความกระปรี้กระเปร่าในงาน		c'	.34	.63	.07	<.001

หมายเหตุ. $R^2 = .65$, $F(7,301) = 79.77$, $p < .001$, หนึ่งทาง.

ผู้วิจัยทดสอบค่าความแตกต่างของขนาดอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรทั้งหมด โดยตั้งค่า random number generators ใน SPSS ให้มีค่าเริ่มต้นที่ 2,000,000 ตรงกันทั้งก่อนการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมจากข้อมูลดิบในตารางที่ 8 และในการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของขนาดอิทธิพลจากข้อมูลมาตรฐานในตารางที่ 9 เพื่อให้การสุ่มตัวอย่างแบบแทนของ bootstrapping สุ่มได้กลุ่มสมาชิกเดิมในการวิเคราะห์ครั้งที่สอง ทั้งนี้ ผลการทดสอบค่าความแตกต่างของขนาดอิทธิพลทางอ้อมพบว่า มีค่าความแตกต่างมากที่สุดระหว่างตัวแปรการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานกับความยืดหยุ่นในงาน ($ab = -.08$, BCa 95% CI [-.14, -.03]) มีความแตกต่างมากเป็นอันดับที่สอง ระหว่างตัวแปรความยืดหยุ่นทางการรู้คิดกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ($ab = .06$, BCa 95% CI [.02, .12]) ไม่มีความแตกต่างระหว่างการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานกับการกำหนดเป้าหมายที่ทำหาย ($ab = -.03$, BCa 95% CI [-.09, .02]) และระหว่างความยืดหยุ่นทางการรู้คิดกับความยืดหยุ่นในงาน ($ab = -.02$, BCa 95% CI [-.07, .03]) ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดและความยืดหยุ่นในงานมีค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อมมากกว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญ รายละเอียดเพิ่มเติมอยู่ในตารางที่ 9

ตารางที่ 8

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมในการวิจัย โดยคำนวณจากค่าคะแนนดิบ (unstandardized) (N = 309)

ตัวแปร	ค่าประมาณ						ระดับความเชื่อมั่นแบบ Bootstrapping					
	อิทธิพล ทางอ้อม	Bias	SE	BCa 95% CI	ค่าขอบบน	ค่าขอบล่าง	BC 95% CI	ค่าขอบบน	ค่าขอบล่าง	ค่าขอบบน	ค่าขอบล่าง	Percentile 95%
ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด	.1231	-.0003	.03	.07	.19	.07	.19	.07	.07	.19	.07	.19
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.0069	.0003	.03	-.06	.07	-.05	.07	-.05	-.05	.07	-.05	.07
ความยั่งยืนหยั่งดีในงาน	.1554	<.0001	.04	.08	.25	.08	.25	.08	.08	.25	.08	.25
การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	.0668	-.0006	.03	.01	.14	.01	.14	.01	.01	.13	.01	.13
รวม	.3522	.0007	.07	.23	.49	.23	.49	.23	.23	.48	.23	.48

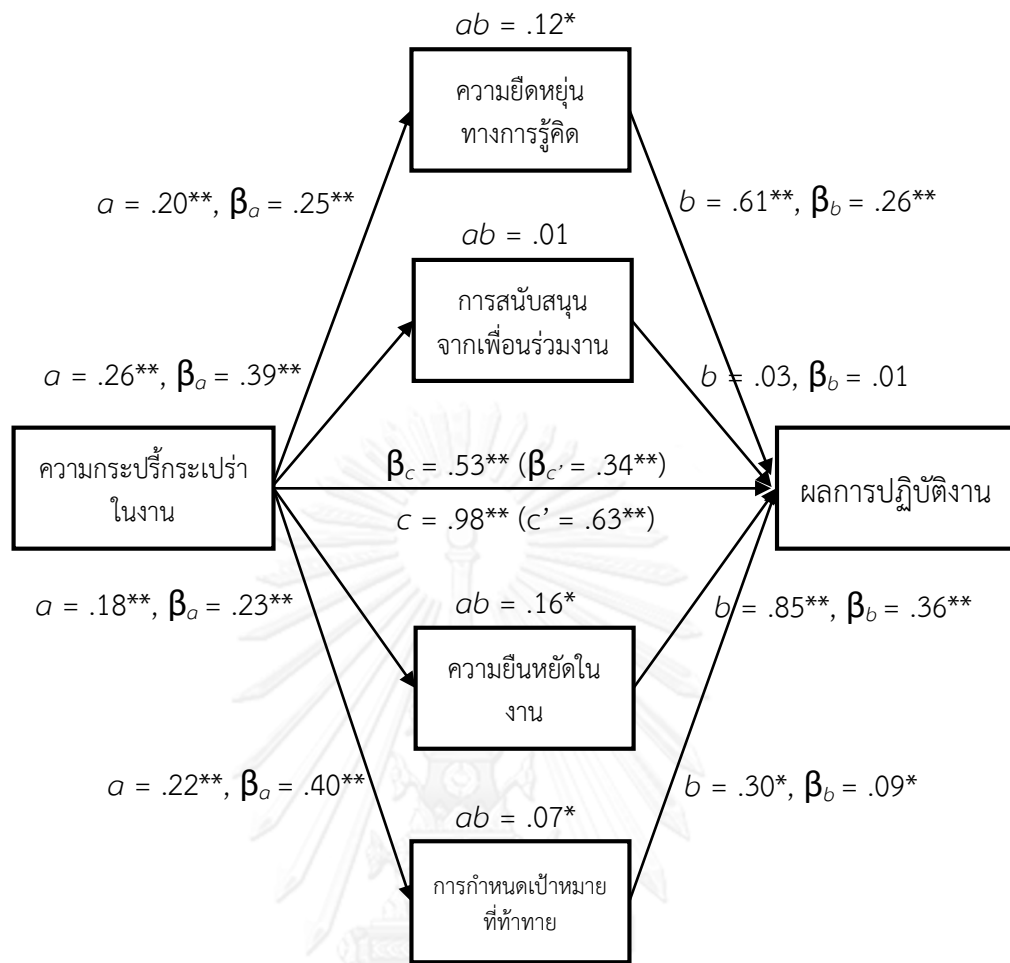
หมายเหตุ. การวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมนี้ ได้ควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนด้านปัจจัยระดับการศึกษาและฐานเงินเดือน

ตารางที่ 9

ผลการวิเคราะห์ทฤษฎีบททางอ้อมในการวิจัย โดยคำนวณจากข้อมูลที่ได้ทำเป็นค่าคะแนนมาตรฐาน (standardized) (N = 309)

ตัวแปร	ค่าประมาณ	Bias	SE	ระดับความเชื่อมั่นแบบ Bootstrapping			
				BCa 95% CI	BC 95% CI	Percentile 95%	ค่าของบน
	ค่าของล่าง	ค่าของบน	ค่าของล่าง	ค่าของบน	ค่าของล่าง	ค่าของบน	
ขนาดอิทธิพลทางอ้อม							
ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด	.0669	<.0001	.02	.04	.11	.04	.11
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.0038	<.0001	.02	-.03	.04	-.03	.04
ความเป็นหยิ่งในใจ	.0845	-.0003	.02	.04	.14	.04	.14
การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	.0363	-.0002	.02	.004	.07	.004	.07
รวม	.1915	-.0005	.04	.12	.26	.12	.26
ความแตกต่างของขนาดอิทธิพล							
ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด กับ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.0632	<.0001	.02	.02	.12	.02	.11
ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด กับ ความเป็นหยิ่งในใจ	-.0176	.0002	.03	-.07	.03	-.07	.03
ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด กับ การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	.0306	.0001	.02	-.02	.08	-.02	.08
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน กับ ความเป็นหยิ่งในใจ	-.0808	.0002	.03	-.14	-.03	-.14	-.03
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน กับ การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	-.0325	.0001	.03	-.09	.02	-.09	.02
ความเป็นหยิ่งในใจ กับ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	.0482	-.0001	.03	-.01	.11	-.01	.11

หมายเหตุ. การวิเคราะห์ทฤษฎีบททางอ้อมนี้ ได้ควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนด้านปัจจัยระดับการศึกษาและฐานเงินเดือน



* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ภาพที่ 5 ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงาน ($N = 309$)

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยที่ได้จากบทที่ 3 ตามลำดับสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวทำนายทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ความกระปรี้กระเปร่าในงานทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีในระดับกลาง แสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกกระปรี้กระเปร่ามีพลังในขณะทำงานเป็นทรัพยากรพลังงานภายใน ที่ทำให้พนักงานพร้อม ทุ่มเทพลังกายสมองกับอารมณ์ในการทำงานแก้ไขปัญหา เต็มใจติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ยืนยันคำทำนายของกรอบแนวคิดของ Shirom (2011) อย่างที่เรามักเห็นพนักงานที่เต็มไปด้วยความ กระปรี้กระเปร่ากระฉับกระเฉงมีพลัง สามารถทำให้ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและต่อเนื่องกว่า ได้ผล การปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานทั่วไป ในทางกลับกัน พนักงานที่รู้สึกว่าตนเองไม่มีพลังหรือไม่ความ กระปรี้กระเปร่าสดชื่น ขาดเหตุการณ์ทางบวกที่ทำให้อยากทำงาน มักอู้งานและโยนงาน ให้ทำงาน อะไรก็ไม่ค่อยกระตือรือร้น สนใจแต่เรื่องอื่นที่ไม่ใช่งาน ให้ติดต่อใครก็ไม่ค่อยอยากจะทำ อธิบายได้ ด้วยแนวคิดของ Shirom (2011) ว่าพนักงานกลุ่มนี้มีระดับพลังงานภายในตัวต่ำ โดยสัญญาติญาณ ของมนุษย์จึงไม่ต้องการสูญเสียพลังในทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันรอบตัว รวมถึงไม่ต้องการ ทุ่มเทพลังในการทำงาน จึงยากที่จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้

สมมติฐานที่ 2 ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความ กระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

ผลการวิจัยอธิบายได้ว่าพนักงานที่รับรู้ว่าคุณภาพตนเองมีพลังและกระปรี้กระเปร่ามากขึ้น มักมีความ ยืดหยุ่นทางการคิดมากขึ้น คิดหาวิธีแก้ปัญหาได้มากขึ้น เมื่อติดปัญหาใดก็หาทางออกได้ครั้งละมาก ๆ วิธีการนี้ใช้แก้ปัญหาไม่ได้ผลก็คิดวิธีอื่นวิธีนี้มาแก้ปัญหาได้หลาย ๆ แบบ และคิดหาทางเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานได้หลายวิธีมากยิ่งขึ้น จึงทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดีขึ้น ประสบผลสำเร็จได้ มากขึ้น ท้ายที่สุดจึงมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ผลการทดสอบครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการแผ่ขยาย และเสริมสร้างของอารมณ์ทางบวกของ Fredrickson (2001, 2004) ที่ระบุไว้ว่า อารมณ์ทางบวกจะ ทำให้พนักงานอยากที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ สะสมเป็นประสบการณ์ ทำให้มีระบบการรู้คิดที่ยืดหยุ่นขึ้น และสามารถนำทักษะกับประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในงานทำให้มีผลการปฏิบัติที่ดีขึ้นได้

สมมติฐานที่ 3 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่าง ความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่สามารถใช้อธิบายได้ว่าทำไมพนักงานที่มีกระปรี้กระเปร่า ในงานสูงจึงมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ เนื่องจากการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่เปลี่ยนแปลงไม่มีผล โดยตรงต่อผลปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับข้อมูลของ Tsai และคณะ (2007) ที่ระบุว่าบรรทัดฐานการ

แลกเปลี่ยนช่วยเหลือกันจะทำให้ต่างคนมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้ พนักงานไม่ได้ถูกประเมินผล การปฏิบัติงานจากเพียงแค่คุณภาพและปริมาณงานที่ทำได้อย่างเดียว การประเมินมักรวมไปถึงความ พุ่มเท ความรับผิดชอบ ความสามารถ วินัย การทำงานร่วมกับผู้อื่นและอื่น ๆ มากที่การสนับสนุนจาก เพื่อนร่วมงานไม่อาจส่งเสริมให้ดีขึ้นได้

สมมติฐานที่ 4 ความยืดหยุ่นในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความ กระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

ผลการทดสอบอธิบายได้ว่า ยิ่งพนักงานมีความกระปรี้กระเปร่าในงานมากขึ้นก็ยิ่งมีผลการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ปัจจัยส่วนหนึ่งมาจากความกระปรี้กระเปร่าทำให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในงาน มากขึ้น มีพฤติกรรมการทำงานที่คงทนและต่อเนื่องมากขึ้น อย่างที่เห็นได้ว่าพนักงานที่รู้สึกว่าคุณภาพ ความกระปรี้กระเปร่าขึ้นมักจะมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ขึ้น มีพลังงานและทรัพยากร พร้อมทุ่มเททำงานมากขึ้น ทำงานอะไรก็ไม่เหน็ดเหนื่อย ไม่ย่อท้อง่าย สามารถตั้งหน้าตั้งตาทำงานได้ อย่างไม่ลดละ อีกทั้ง มีไฟ หนักแน่นในเป้าหมาย หนักแน่นในความต้องการ รู้ว่าตนเองต้องการอะไร และทำอย่างไรจึงจะได้สิ่งนั้น ๆ เชื่อมั่นว่าตนเองจะทำงานได้สำเร็จและไม่เคยคิดยอมแพ้ เชื่อมั่นว่า ทุกปัญหาที่มีทางออกเสมอและพยายามแก้ปัญหาอย่างเต็มความสามารถโดยไม่เคยหมดความหวัง จึงมี ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Seo และคณะ (2004) ที่ระบุว่า อารมณ์ทางบวก ส่งผลต่อระบบการประเมินของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความหวังและเชื่อมั่นว่างานปัจจุบันจะ นำไปสู่ความสำเร็จและได้สิ่งที่ต้องการ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่คลุมเครือและคาดเดายาก อารมณ์ จะมีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อไปอย่างมาก หวันไหวในเป้าหมายและผลประโยชน์อื่นน้อยลง รักษา ความตั้งใจทำงานได้นานขึ้น ดำรงพฤติกรรมการทำงานได้นานขึ้น อีกทั้ง มีแรงจูงใจภายในมากกว่า เห็นคุณค่าของงานและคุณค่าของผลตอบแทนมากกว่า ประเมินความยากของงานว่ามีน้อยกว่าและ ละทิ้งการปฏิบัติงานล่าช้ากว่าพนักงานที่มีอารมณ์ทางลบ ละทิ้งความรู้สึกที่ไม่ดีได้ดีกว่าและฟื้นคืนตัว จากสภาพที่ไม่พึงประสงค์ได้มากกว่า พนักงานจึงสามารถรักษาพฤติกรรมการทำงานภายใต้สิ่งเร้าทาง ลบได้นานกว่า เมื่อทำงานที่ยากลำบากพนักงานก็ยังคงมีจิตใจที่มั่นคงและไม่ละทิ้งงาน พนักงานจึงมี ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าปกติ

สมมติฐานที่ 5 การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่าง ความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

ผลการวิจัยอธิบายได้ว่า การเพิ่มความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคล ให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นด้วย ส่วนหนึ่งมาจากความกระปรี้กระเปร่าในงานทำให้พนักงาน ตั้งเป้าหมายให้สูงมากขึ้น ยากขึ้นและต้องใช้ความสามารถที่มากขึ้น ดังตัวอย่างที่เราเห็นได้ทั่วไปว่า พนักงานที่มีไฟหรือพลังงานสูงมักตั้งเป้าไว้สูงส่ง เช่น ต้องได้รับการเลื่อนตำแหน่งใน 2 - 3 ปี จะต้อง ทำผลงานให้ดีกว่าคนอื่น ต้องทำยอดขายให้มากกว่าผู้อื่น ต้องได้รับเงินเดือนมากกว่าผู้อื่น ฯลฯ

พนักงานที่ตั้งเป้าไว้สูงเหล่านี้พร้อมจะทุ่มเทพลังงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของพวกเขา หากเป้าหมายของพวกเขาตรงกับที่องค์กรต้องการพวกเขาก็จะทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้มีผลงานออกมาดี ซึ่งก็ย่อมจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นด้วย

จากผลการทดสอบในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด สรุปได้ว่า ยืนยันกรอบแนวคิดของ Shirom (2011) ที่ระบุว่า การรับรู้ความช่วยเหลือทางสังคมจากผู้อื่นมีผลต่อความกระปรี้กระเปร่าในงานและความกระปรี้กระเปร่าในงานมีผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน อีกทั้ง ได้ข้อค้นพบต่อขยายกรอบแนวคิดของ Shirom (2011) ว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานมีผลทางบวกต่อความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยืดหยุ่นในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย รวมทั้ง ยืนยันทฤษฎีการแผ่ขยายและเสริมสร้างของอารมณ์ทางบวกและการศึกษาของ Fredrickson (2004) ที่ว่าอารมณ์ทางบวกทำให้บุคคลมีความยืดหยุ่นมากขึ้น เปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ มากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ซึ่งช่วยให้ทำงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ไม่สามารถระบุความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลได้
2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาผลกระทบของงานขององค์กรที่ความกระปรี้กระเปร่าในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานจากแหล่งประเมินจากหัวหน้างานและพนักงานงาน ไม่สามารถขยายผลสู่ผลการปฏิบัติงานตามการประเมินแบบอื่นที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวได้ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยจำนวนวันที่มาทำงานตรงเวลา หรือ Key Performance Indicator (KPI) อื่นที่สร้างใช้เองเฉพาะในบริษัท ซึ่งอาจทำให้ผลที่ได้แตกต่างกันออกไป อีกทั้ง ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถอธิบายระบบการรู้คิดที่เกิดขึ้นขณะประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือหัวหน้างานอย่างใดอย่างหนึ่งได้

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. องค์กรควรจัดกิจกรรมหรือปรับลักษณะงานให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีในขณะที่ทำงานเพื่อสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกกระปรี้กระเปร่ามีพลังทั้งด้านพลังทางกายพลังทางอารมณ์และพลังทางการรู้คิด ตามปัจจัยที่เป็นทรัพยากรส่งเสริมความกระปรี้กระเปร่าในองค์กรที่ Shirom (2011) เสนอไว้ในบทที่ 1 เพื่อพนักงานจะได้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ตามผลการวิจัยครั้งนี้ที่ยืนยันแล้วว่า ยิ่งพนักงานรู้สึกกระปรี้กระเปร่ามีพลังในขณะที่ทำงานมากขึ้นเท่าใด พนักงานก็จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นมากเท่านั้น
2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานของความกระปรี้กระเปร่าเพื่อที่จะเข้าและหาวิธีสร้างประโยชน์จากความกระปรี้กระเปร่าในงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้องค์กรควรเกื้อกูลให้พนักงานสามารถมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การยืดหยุ่นในงานและการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายได้อย่างเต็มที่ ตามที่ผลการวิจัยนี้ระบุว่า ยิ่งพนักงานมีความกระปรี้กระเปร่าในสูงเท่าไรก็จะ
 - 1) มีความรู้คิดที่ยืดหยุ่นมากขึ้น
 - 2) มีความพยายามในการทำงานภายใต้สิ่งเร้าทางลบได้มากขึ้น
 - 3) ยินยอมที่จะทำงานตามความตั้งใจเดิมได้นานขึ้น และ
 - 3) ตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเองไว้สูงขึ้นเท่านั้น ซึ่งปัจจัยทั้งสามก็จะส่งเสริมให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีมากยิ่งขึ้น องค์กรอาจจะ

ปรับสถานที่ทำงานให้เกื้อกูลต่อปัจจัยส่งผ่านทั้งสามโดยมีตัวอย่างแนวทางดังนี้ ลักษณะงานควรเปิดให้พนักงานได้ใช้ความรู้คิดได้อย่างกว้างขวาง ไม่ปิดกั้นความรู้คิด สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ ปล่อยให้พนักงานใช้ความพยายามและแก้ไขปัญหามากกว่างานจะสำเร็จ และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้ภายใต้การดูแลและแนะนำจากหัวหน้างาน เป็นต้น



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlation research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความเครียดในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

<u>ตัวแปรอิสระ</u>	1. ความกระปรี้กระเปร่าในงาน
<u>ตัวแปรตาม</u>	1. ผลการปฏิบัติงาน
<u>ตัวแปรส่งผ่าน</u>	1. ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด 2. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน 3. ความเครียดในงาน 4. การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวทำนายทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
2. ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน
3. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน
4. ความเครียดในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน
5. การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทและโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ฯ จำนวน 18 บริษัท มีอายุระหว่าง 18 ถึง 60 ปี จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 309 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling) ไม่มีการสุ่มตามพื้นที่เขต ไม่มีการสุ่มตามเพศหรือลักษณะใดโดยเฉพาะ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. มาตรการวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน ผู้วิจัยร่วมพัฒนามาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน ตามแนวคิดมาตร Shirom-Melamed Vigor Measure (SMVM) ของ Shirom (2004) ร่วมกับนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม องค์กรและสังคม อีก 11 คน ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญยศิริวัฒน์ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ร่วมกัน
2. มาตรการวัดผลการปฏิบัติงานตามการประเมินของหัวหน้างาน นำมาจากแบบวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามการรับรู้ของหัวหน้างานของ เบญญาลักษณ์ ศรีลัมพ์ (2552)
3. มาตรการวัดผลการปฏิบัติงานตามการประเมินด้วยตนเอง นำมาจากแบบวัดผลการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพนักงานของ นัทพร ศรีบุญรอด (2552)
4. มาตรการวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิดตามการประเมินของหัวหน้างาน พัฒนามาตามแนวคิดความคิดสร้างสรรค์ของ Tierney และคณะ (1999)
5. มาตรการวัดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานตามการประเมินของตนเอง พัฒนามาตามแนวคิดการช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานของ Tsai และคณะ (2007)
6. มาตรการวัดความยืดหยุ่นในงานตามการประเมินของหัวหน้างาน พัฒนามาตามแนวคิดความยืดหยุ่นในงานของ Tsai และคณะ (2007)
7. มาตรการวัดการกำหนดเป้าหมายที่ทำหายตามการประเมินของตนเอง พัฒนามาตามแนวคิดกำหนดเป้าหมายที่ทำหายของ Thelwell และคณะ (2007)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขออนุญาตจากองค์กรเอกชนทั่วไปในเขตกรุงเทพฯ ฯ เพื่อเก็บข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตจากองค์กรแล้ว ผู้วิจัยจึงนัดเข้าพบเพื่อแจกแบบสอบถามสำหรับพนักงานและหัวหน้างานให้แก่กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้รหัสแบบสอบถามอ้างอิงแทนชื่อพนักงาน การตอบแบบสอบถามใช้เวลาทั้งสิ้น 30 นาที หลังจากกลุ่มตัวอย่างและหัวหน้างานประเมินเสร็จ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดใส่ซองจดหมายปิดผนึกเพื่อทำการบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และโปรแกรม INDIRECT ของ Preacher และ Hayes (2008) ซึ่งเป็นส่วนต่อขยายของโปรแกรม SPSS ในการคำนวณและวิเคราะห์ค่าสถิติต่างๆ โดยวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีบูตสเตรป วิธีการนี้อาศัยหลักการสุ่มซ้ำจากกลุ่มตัวอย่างจริงที่ได้เก็บข้อมูลมา ให้ได้กลุ่มตัวอย่างใหม่ที่มีขนาดเท่าเดิมโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแทนที่และสุ่มสร้างกลุ่มตัวอย่างใหม่ที่มีขนาดเท่าเดิมเช่นนี้ซ้ำ ๆ จนได้ จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มซ้ำทั้งหมด 20,000 กลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3. การวิเคราะห์สถิติบรรยาย

ผู้วิจัยแจกแจงลักษณะตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ โดยแสดงค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ระหว่างตัวแปรทั้ง 6 ตัว คือ ความกระปรี้กระเปร่าในงาน ผลการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยืดหยุ่นในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

4. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยทดสอบตัวแปรส่งผ่านโดยวิธี Bootstrapping เพื่อคำนวณหาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ทดสอบสมมติฐานว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรทำนายทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานได้หรือไม่ และ ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยืดหยุ่นในงาน การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานได้หรือไม่ โดยใช้โปรแกรม INDIRECT ของ Preacher และ Hayes (2008)

ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวทำนายทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบความกระปรี้กระเปร่าในงานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานทางบวกได้อย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2 ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

ผลการวิจัยพบความยืดหยุ่นทางการรู้คิดสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวก ในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วนได้อย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 3 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

ผลการวิจัยพบการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวก ในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วนได้อย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 4 ความยืดหยุ่นในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

ผลการวิจัยพบความยืดหยุ่นในงานสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วนได้อย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 5 การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

ผลการวิจัยพบการกำหนดเป้าหมายที่ทำนายสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วนได้อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. แม้ว่าการกำหนดเป้าหมายที่ทำนายจะเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ใช้อธิบายได้ว่าทำไมผู้ที่มีความกระปรี้กระเปร่าในงานสูงขึ้นจึงมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น แต่การกำหนดเป้าหมายที่ทำนายทำนายผลการปฏิบัติงานได้ในระดับที่ต่ำ น่าจะมีตัวแปรหรือกลไกการทำงานที่ใช้อธิบายได้ดีกว่านี้
2. ควรวิจัยความกระปรี้กระเปร่าในงานในรูปแบบตัวแปรจัดกระทำภายใต้ห้องทดลอง เพื่อศึกษาสาเหตุและผลให้แน่ใจว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจริง อีกทั้งควรระบุอย่างชัดเจนว่าเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความกระปรี้กระเปร่าในงานกับตัวเสริมแรงทางบวกแตกต่างกันอย่างไร เพื่อให้การทดลองภายใต้ห้องทดลองไม่มีความคลาดเคลื่อน
3. ควรศึกษาการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในฐานะตัวแปรต้นมีส่งผลต่อความกระปรี้กระเปร่าในงานและผลการปฏิบัติงาน ตามกรอบแนวคิดของ Shirom (2011)

รายการอ้างอิง



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

- Amabile, T. M. (1983). Social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology, 45*, 357-377.
- Armon, G., Shmuel, S., & Shirom, A. (2012). The relationship of the job demands-control-support model with vigor across time: Testing for reciprocity. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 4*, 276-298.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Strauss, J. P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effect of goal setting. *Journal of Applied Psychology, 78*, 715-722.
- Beedie, C.J., Terry, P.C., & Lane, A.M. (2000). The Profile of mood states and athletic performance: Two meta-analyses. *Journal of Applied Sport Psychology, 12*, 49-68.
- Bell, P. A. (1978). Affective state, attraction, and affiliation: Misery loves happy company, too. *Personality and Social Psychology Bulletin, 4*, 616-619.
- Bolton, N. (1972). *The psychology of thinking*. London: Methuen.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance, 10*, 99-109.
- Buunk, B. P., Jan Doosje, B., Jans, L. G., & Hopstaken, L. E. (1993). Perceived reciprocity, social support, and stress at work: The role of exchange and communal orientation. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 801-811.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology, 43*, 313-334.
- Carlson, K. D., & Herdman, A. O. (2012). Understanding the impact of convergent validity on research results. *Organizational Research Methods, 15*, 17-32.
- Carpenter, S. M., Peters, E., Västfjäll, D., & Isen, A.M. (2013). Positive feelings facilitate working memory and complex decision making among older adults. *Cognition & Emotion, 27*, 184-192.
- Clark, M. S., & Mills, J. (1979). Interpersonal attraction in exchange and communal relationships. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*, 12-24.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social support as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology, 13*, 99-125.
- De Dreu, C. K. W., Baas, M., & Nijstad, B. A. (2008). Hedonic tone and activation level in the mood-creativity link: Toward a dual pathway to creativity model. *Journal of Personality and Social Psychology, 94*, 739-756.

- Erez, A., & Isen, A. M. (2002). The influence of positive affect on the components of expectancy motivation. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1055–1067.
- Eslinger, P. J., & Grattan, L. M. (1993). Frontal lobe and frontal-striatal substrates for different forms of human cognitive flexibility. *Neuropsychologia, 31*, 17–28.
- Estrada, C. A., Isen, A. M., & Young, M. J. (1997). Positive affect facilitates integration of information and decreases anchoring in reasoning among physicians. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 72*, 117–135.
- Eyduran, E., Ozdemir, T., & Alarslan, E. (2005). Importance of diagnostics in multiple regression analysis. *Journal of Applied Sciences, 8*(10), 1792-1796.
- Fleming, G. P. (1999). *The projected effects of brainstorming on subsequent problem solving*. Unpublished doctoral dissertation, Saint Louis University, MI.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of counseling psychology, 51*, 115–134.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*, 218–226.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences, 359*, 1367–1378.
- Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science, 18*, 233-239.
- Gendolla, G. H. E., & Krüsken, J. (2002). The joint effect of informational mood impact and performance-contingent consequences on effort related cardiovascular response. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*, 271–283.
- Grawitch, M. J., Munz, D. C., & Kramer, T. J. (2003). Effects of member mood states on creative performance in temporary workgroups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 7*, 41–54.
- Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychologist, 5*, 444–454.
- Guilford, J.P. (1957). Creative abilities in the arts. *Psychological Review, 64*, 110-118.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis with readings 3rd edn*. NJ: Englewood.
- Helgeson, V. S., & Cohen, S. (1996). Social support and adjustment to cancer: Reconciling descriptive, correlational, and intervention research. *Health Psychology, 15*, 135–148.

- Hochwarter, W. A., Kacmar, K. M., Perrewé, P. L., & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 438–465.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 97*, 251–273.
- Isen, A. M. (1984). Towards understanding the role of affect in cognition. In R. S. Wyer & T. K. Srull (Eds.), *Handbook of social cognition* (pp. 179–236). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Isen, A. M. & Daubman, K. A. (1984). The influence of affect on categorization. *Journal of Personality and Social Psychology, 47*, 1206–1217.
- Isen, A. M., & Levin, P. F. (1972). Effect of feeling good on helping: Cookies and kindness. *Journal of Personality and Social Psychology, 21*, 384–388.
- Isen, A. M., & Means, B. (1983). The influence of positive affect on decision-making strategy. *Social Cognition, 2*, 18–31.
- Isen, A. M., Daubman, K. A., & Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*, 1122–1131.
- Isen, A. M., Johnson, M. S., Mertz, E., & Robinson, G. F. (1985). The influence of positive affect on the unusualness of word associations. *Journal of Personality and Social Psychology, 48*, 1413–1426.
- Isen, A. M., Rosenzweig, A. S., & Young, M. J. (1991). The influence of positive affect on clinical problem solving. *Medical Decision Making, 11*(3), 221–227.
- Jacobs, P. I., & Vandeventer, M. (1972). Evaluating the teaching of intelligence. *Educational and Psychological Measurement, 32*, 235–248.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*, 376–407.
- Kahn, B. E., & Isen, A. M. (1993). Variety seeking among safe, enjoyable products. *Journal of Consumer Behavior, 20*, 257–270.
- Kim, K. H. (2006a). Can we trust creativity tests? A review of the torrance tests of creative thinking (TTCT). *Creativity Research Journal, 18*, 3–14.
- Kim, K. H. (2006b). Is creativity unidimensional or multidimensional? Analyses of the torrance tests of creative thinking. *Creativity Research Journal, 18*, 251–259.
- Kirton, M. (1976). Adaptors and innovators: A description and measure. *Journal of Applied Psychology, 61*, 622–629.

- Lane, A. M., & Jarrett, H. (2005). Mood changes following golf among senior recreational players. *Journal of Sports Science and Medicine, 4*, 47-51.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin, 90*, 125-152.
- Madjar, N., Greenberg, E., & Chen, Z. (2011). Factors for radical creativity, incremental creativity, and routine, noncreative performance. *Journal of Applied Psychology, 96*, 730-743.
- Nijstad, B. A., De Dreu, C. K., Rietzschel, E. F., & Baas, M. (2010). The dual pathway to creativity model: Creative ideation as a function of flexibility and persistence. *European Review of Social Psychology, 21*(1), 34-77.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research, 31*, 351-363.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology, 82*, 262-270.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*, 879-891.
- Rethlingshafer, D. (1942). Relationship of tests of persistence to other measures of continuance of activities. *Journal of Abnormal Social Psychology, 37*, 71-82.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*, 23-74.
- Seo, M. G., Feldman Barrett, L., & Bartunek, J. M. (2004). The role of affective experience in work motivation. *Academy of Management Review, 29*, 423-439.
- Shirom, A. (2004). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. *Research in organizational stress and well-being, 3*, 135-165.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology, 15*, 50-64.
- Steenkamp, J. B. E., & Van Trijp, H. (1991). The use of LISREL in validating marketing constructs. *International Journal of Research in Marketing, 8*, 283-299.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics (5th ed.)*. Boston: Pearson.

- Thelwell, R. C., Lane, A. M., & Weston, N. J. V. (2007). Mood states, self-set goals, self-efficacy and performance in academic examinations. *Personality & Individual Differences, 42*, 573–583.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology, 52*, 591-620.
- Thornton, G. R. (1939). A factor analysis of tests designed to measure persistence. *Psychological Monographs, 51*, 1 -42.
- Torrance, E. P. (1962). *Guiding creative talent*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Torrance, E. P. (1970). Influence of dyadic interaction on creative functioning. *Psychological Reports, 26*, 391-394.
- Torrance, E. P. (1990). *Torrance tests of creative thinking Norms—technical manual figural (streamlined) forms A & B*. Bensenville, IL: Scholastic Testing Service
- Torrance, E. P. (1998). *Torrance tests of creative thinking Norms—technical manual figural (streamlined) forms A & B*. Bensenville, IL: Scholastic Testing Service
- Tsai, W. C., Chen, C. C., & Liu, H. L. (2007). Test of a model linking employee positive moods and task performance. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1570–1583.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology, 81*, 525–531.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organization behavior* (Vol. 19, pp. 1-74). Greenwich, CT: JAI Press.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17*, 601–617.
- Zait, A., & Berteau, P. E. (2011). Methods for testing discriminant validity. *Management & Marketing Journal, 9*(2), 217-224.
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies, 9*, 521–537.
- จุฑามาศ บุญยประสพ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การสนับสนุนจากองค์กรตามการรับรู้กับความผูกพันกับองค์กร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- ทิพวัลย์ ปัญจมะวัต. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นันทพร ศรีบุญรอด. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและผลการปฏิบัติงานโดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรสื่อ. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เบญญาลักษณ์ ศรีลัมพ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความอ่อนล้าทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานโดยมีแรงจูงใจเป็นตัวแปรสื่อ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พิมลรัตน์ ทิศาศาศย์. (2548). *ผลของการให้อภัยและการผูกมัดระหว่างบุคคลต่อสุขภาวะทางจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ภารดี ศรีสุวรรณธัช. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานโดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- มาศสลิล นิमितโสภณ. (2555). *ภาวะผู้นำแบบนักเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบนักแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย กับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม องค์การและสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วรรณภา พุทธประสาท. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ศรีเรือน ศรีพัฒน์กุล หาญบาง. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน กับความสุขในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม องค์การและสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ศศิภา ภัทรวิทย์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในอาชีพ ความผูกพันต่อเป้าหมายกับการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สิรินรัตน์ ศรีสรवल. (2547). *อิทธิพลของภาพลวงตาทางบวกต่อความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของคู่รัก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

ไอริณ จีรวิทย์โอฬาร. (2554). อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานและวัฒนธรรม
องค์การต่อความผูกใจมั่นในงานและความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเพลีนในงานเป็นตัวแปร
ส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผลการพัฒนามาตรวัด

ตาราง ก.1

การทดสอบมาตรฐานการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง - ต่ำ						CITC (n=61)			ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์	
		กลุ่มสูง (n=18)		กลุ่มต่ำ (n=15)		t	p	ผ่าน t- test	7 ข้อ	6 ข้อ		5 ข้อ
		M	SD	M	SD							
1	+	4.78	0.48	3.27	0.70	7.27**	<.001	✓	.59	.56	.51	✓
2	-	4.61	0.50	3.07	0.80	6.77**	<.001	✓	.75	.77	.79	✓
3	-	4.78	0.43	3.07	1.16	5.40**	<.001	✓	.68	.76	.77	✓
4	-	4.83	0.38	2.93	0.88	7.74**	<.001	✓	.62	.69	.71	✓
5	+	4.39	1.04	3.33	1.05	2.90*	.003	✓	.20	-	-	-
6	-	4.67	0.59	2.93	0.70	7.68**	<.001	✓	.70	.70	.70	✓
7	+	4.78	0.43	3.53	0.64	6.43**	<.001	✓	.52	.48	-	-
α									.82	.86	.87	

หมายเหตุ.

ค่า t ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

7 ข้อคือ ค่า CITC เมื่อวิเคราะห์ 7 ข้อกระทง

6 ข้อคือ ค่า CITC เมื่อวิเคราะห์ 6 ข้อกระทง

5 ข้อคือ ค่า CITC สูงสุด 5 ข้อกระทง โดยได้คัดเลือกข้อที่มีนัยสำคัญสูงสุด 5 ข้อ

ค่า r วิฤติ (59, .05, หนึ่งทาง) = .213

* $p < .01$, หนึ่งทาง. ** $p < .001$, หนึ่งทาง.

ตาราง ก.2

การทดสอบมาตรฐานการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง - ต่ำ						ผ่าน t- test	CITC (n=61)		ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง (n=19)		กลุ่มต่ำ (n=16)		t	p		8 ข้อ	5 ข้อ	
		M	SD	M	SD						
8	+	4.74	0.56	3.38	0.81	5.87*	<.001	✓	.45	-	-
9	-	4.89	0.32	3.00	0.73	9.65*	<.001	✓	.69	.75	✓
10	+	4.79	0.54	3.00	0.89	7.31*	<.001	✓	.63	.44	✓
11	-	4.63	0.96	3.13	0.96	4.64*	<.001	✓	.54	.62	✓
12	-	4.68	0.95	3.44	0.81	4.14*	<.001	✓	.52	.58	✓
13	+	4.79	0.42	4.19	0.40	4.31*	<.001	✓	.43	-	-
14	+	4.79	0.42	3.75	0.58	6.16*	<.001	✓	.51	-	-
15	-	4.74	0.45	3.31	0.79	6.36*	<.001	✓	.66	.70	✓
α									.83	.82	

หมายเหตุ.

ค่า t ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

8 ข้อคือ ค่า CITC เมื่อวิเคราะห์ 8 ข้อกระทง

5 ข้อคือ ค่า CITC สูงสุด 5 ข้อกระทง โดยได้คัดเลือกข้อที่มีนัยสำคัญสูงสุด 5 ข้อ

ค่า r วิภัติ (59, .05, หนึ่งหาง) = .213

* $p < .001$, หนึ่งหาง.

ตาราง ก.3

การทดสอบมาตรฐานการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูล

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง - ต่ำ						CITC (n=61)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์		
		กลุ่มสูง (n=16)		กลุ่มต่ำ (n=14)		t	p			ผ่าน t- test	
		M	SD	M	SD						7 ข้อ
16	-	4.88	0.34	3.57	0.85	5.36*	<.001	✓	.46	-	-
17	+	4.88	0.34	3.71	0.73	5.47*	<.001	✓	.62	.68	✓
18	-	4.81	0.40	3.07	0.92	6.57*	<.001	✓	.47	-	-
19	+	5.00	0.00	3.36	0.84	7.30*	<.001	✓	.71	.79	✓
20	+	5.00	0.00	3.64	0.50	10.21*	<.001	✓	.75	.70	✓
21	+	4.75	0.58	3.43	0.85	4.90*	<.001	✓	.52	.52	✓
22	+	4.94	0.25	3.79	0.43	8.87*	<.001	✓	.75	.76	✓
α									.84	.86	

หมายเหตุ.

ค่า t ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

ข้อคือ ค่า CITC เมื่อวิเคราะห์ 7 ข้อกระทง

5 ข้อคือ ค่า CITC สูงสุด 5 ข้อกระทง โดยได้คัดเลือกข้อที่มีนัยสำคัญสูงสุด 5 ข้อ

ค่า r วิฤติ (59, .05, หนึ่งทาง) = .213

* $p < .001$, หนึ่งทาง.

ตาราง ก.4

จำนวนข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกในมาตรวัดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบ	จำนวนข้อในชั้นสร้าง			จำนวนข้อที่ผ่านการคัดเลือก			α (n = 61)
	ทิศ ทางบวก	ทิศทาง ลบ	รวม	ทิศ ทางบวก	ทิศทาง ลบ	รวม	
	1. ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์	3	4	7	1	4	
2. ด้านการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม	4	4	8	1	4	5	.82
3. ด้านการสนับสนุนทางข้อมูล	5	2	7	5	0	5	.86
รวมทั้งสิ้น (ข้อ)	12	10	22	7	8	15	.91

ตาราง ก.5

การทดสอบมาตรฐานวัดการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง - ต่ำ						ผ่าน t- test	CITC (n=61) 13 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง (n=16)		กลุ่มต่ำ (n=17)		t	p			
		M	SD	M	SD					
1	+	4.75	0.45	3.71	0.69	5.21**	<.001	✓	.59	✓
2	+	4.81	0.40	3.76	0.66	5.51**	<.001	✓	.64	✓
3	-	4.75	0.45	3.18	0.81	6.85**	<.001	✓	.63	✓
4	-	4.75	0.45	3.29	0.85	6.21**	<.001	✓	.58	✓
5	+	4.81	0.40	3.47	1.01	5.08**	<.001	✓	.50	✓
6	-	3.94	1.24	2.94	0.75	2.78*	.005	✓	.43	✓
7	+	4.81	0.40	3.82	0.53	6.01**	<.001	✓	.61	✓
8	-	4.19	1.17	2.94	0.75	3.68**	<.001	✓	.41	✓
9	+	4.69	0.48	3.65	0.61	5.45**	<.001	✓	.53	✓
10	-	4.50	0.63	3.12	0.93	4.97**	<.001	✓	.51	✓
11	+	4.88	0.34	4.00	0.61	5.02**	<.001	✓	.42	✓
12	-	4.63	0.50	2.65	0.93	7.66**	<.001	✓	.60	✓
13	+	4.75	0.45	4.12	0.70	3.08*	.002	✓	.42	✓
α									.86	

หมายเหตุ. ค่า t ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน
 13 ข้อคือ ค่า CITC เมื่อวิเคราะห์ 13 ข้อกระทง
 ค่า r วิฤติ (59, .05, หนึ่งทาง) = .213
 * $p < .01$, หนึ่งทาง. ** $p < .001$, หนึ่งทาง.

ตาราง ก.6

การทดสอบมาตรฐานวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิด

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง - ต่ำ						ผ่าน t- test	CITC (n=61)		ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง (n=20)		กลุ่มต่ำ (n=17)		t	p		13 ข้อ	4 ข้อ	
		M	SD	M	SD						
1	+	4.10	0.45	3.35	0.49	4.80**	<.001	✓	.58	-	-
2	-	4.20	0.52	3.24	0.44	6.02**	<.001	✓	.58	-	-
3	-	4.10	0.85	3.41	0.51	2.92*	.003	✓	.28	-	-
4	+	4.15	0.37	2.82	0.39	10.62*	<.001	✓	.83	.86	✓
5	+	4.15	0.37	2.94	0.24	11.60**	<.001	✓	.82	.85	✓
6	+	4.15	0.37	3.00	0.35	9.67**	<.001	✓	.78	.87	✓
7	+	4.10	0.45	3.00	0.50	7.06**	<.001	✓	.74	.86	✓
8	-	4.35	0.49	3.12	0.49	7.66**	<.001	✓	.68	-	-
9	-	4.45	0.51	3.24	0.66	6.29**	<.001	✓	.58	-	-
10	+	4.15	0.37	2.94	0.56	7.92**	<.001	✓	.71	-	-
11	-	4.40	0.50	3.24	0.66	6.07**	<.001	✓	.71	-	-
12	-	4.40	0.50	3.18	0.64	6.54**	<.001	✓	.73	-	-
13	-	4.05	0.51	2.82	0.39	8.07**	<.001	✓	.72	-	-
α									.92	.94	

หมายเหตุ. ค่า t ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน
 13 ข้อคือ ค่า CITC เมื่อวิเคราะห์ 13 ข้อกระทง
 4 ข้อคือ ค่า CITC เมื่อวิเคราะห์ 4 ข้อกระทง โดยได้คัดเลือกข้อที่มีนัยสำคัญสูงสุด
 4 ข้อกระทง

ค่า r วิภทติ (59, .05, หนึ่งทาง) = .213

* $p < .01$, หนึ่งทาง. ** $p < .001$, หนึ่งทาง.

ตาราง ก.7

การทดสอบมาตรฐานวัดความยั่งยืนหยัดในงาน

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง - ต่ำ						CITC (n=61)		ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์	
		กลุ่มสูง (n=21)		กลุ่มต่ำ (n=16)		t	p	ผ่าน t- test	12 ข้อ		4 ข้อ
		M	SD	M	SD						
1	-	4.33	0.91	3.06	0.68	4.66*	<.001	✓	.44	-	-
2	+	4.33	0.48	3.38	0.62	5.29*	<.001	✓	.58	-	-
3	+	4.38	0.50	3.25	0.58	6.39*	<.001	✓	.66	-	-
4	-	4.19	0.51	3.38	0.62	4.39*	<.001	✓	.61	-	-
5	-	4.19	0.51	3.00	0.63	6.33*	<.001	✓	.68	-	-
6	+	4.38	0.50	3.00	0.52	8.19*	<.001	✓	.72	-	-
7	+	4.52	0.51	2.81	0.40	11.38*	<.001	✓	.88	.86	✓
8	+	4.52	0.51	2.94	0.44	10.09*	<.001	✓	.88	.91	✓
9	-	4.19	0.60	3.44	0.63	3.70*	<.001	✓	.51	-	-
10	+	4.43	0.81	3.13	0.50	6.02*	<.001	✓	.75	.76	✓
11	+	4.57	0.51	3.13	0.62	7.81*	<.001	✓	.79	.82	✓
12	-	4.24	0.54	3.19	0.54	5.85*	<.001	✓	.63	-	-
α									.92	.93	

หมายเหตุ. 12 ข้อคือ ค่า CITC เมื่อวิเคราะห์ 4 ข้อกระทง
 4 ข้อคือ ค่า CITC เมื่อวิเคราะห์ 4 ข้อกระทง โดยคัดเลือกข้อที่มีนัยสำคัญสูงสุด 4
 ข้อกระทง
 ค่า r วิภฤติ (59, .05, หนึ่งหาง) = .213
 *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม Indirect

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการนำเสนอ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้
 sum_zcor คือ คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากผลรวม z score ของคะแนนผลการ
 ปฏิบัติงานตามการประเมินของตนเองกับหัวหน้างาน

c_vigor คือ คะแนนความกระปรี้กระเปร่าที่ถูกปรับค่ากลาง

c_cog คือ คะแนนความยืดหยุ่นทางการรู้คิดที่ถูกปรับค่ากลาง

c_cow คือ คะแนนการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ถูกปรับค่ากลาง

c_persis คือ คะแนนความยั่งยืนในงานที่ถูกปรับค่ากลาง

c_tar คือ คะแนนการกำหนดเป้าหมายที่ทำหายที่ถูกปรับค่ากลาง

educatio คือ คะแนนระดับการศึกษา

base_sal คือ คะแนนระดับฐานเงินเดือน

Run MATRIX procedure:

Preacher and Hayes (2008) SPSS Macro for Multiple Mediation

Written by Andrew F. Hayes, The Ohio State University

<http://www.comm.ohio-state.edu/ahayes/>

For details, see Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic

and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects

in multiple mediator models. Behavior Research Methods, 40, 879-891.

Dependent, Independent, and Proposed Mediator Variables:

DV = sum_zcor

IV = c_vigor

MEDS = c_cog

c_cow
 c_persis
 c_tar

Statistical Controls:
 CONTROL= educatio
 base_sal

Sample size
 309

IV to Mediators (a paths)

	Coeff	se	t	p
c_cog	.2034	.0438	4.6497	.0000
c_cow	.2555	.0331	7.7237	.0000
c_persis	.1838	.0432	4.2575	.0000
c_tar	.2249	.0287	7.8492	.0000

Direct Effects of Mediators on DV (b paths)

	Coeff	se	t	p
c_cog	.6051	.1066	5.6780	.0000
c_cow	.0271	.1163	.2327	.8162
c_persis	.8456	.1087	7.7762	.0000
c_tar	.2968	.1350	2.1984	.0287

Total Effect of IV on DV (c path)

	Coeff	se	t	p
c_vigor	.9778	.0860	11.3707	.0000

Direct Effect of IV on DV (c' path)

	Coeff	se	t	p
c_vigor	.6256	.0736	8.5023	.0000

Partial Effect of Control Variables on DV

	Coeff	se	t	p
educatio	.0515	.0500	1.0303	.3037

base_sal .0447 .0352 1.2702 .2050

Model Summary for DV Model

R-sq	Adj R-sq	F	df1	df2	p
.6497	.6416	79.7686	7.0000	301.0000	.0000

BOOTSTRAP RESULTS FOR INDIRECT EFFECTS

Indirect Effects of IV on DV through Proposed Mediators (ab paths)

	Data	Boot	Bias	SE
TOTAL	.3522	.3515	-.0007	.0655
c_cog	.1231	.1228	-.0003	.0310
c_cow	.0069	.0072	.0003	.0307
c_persis	.1554	.1554	.0000	.0424
c_tar	.0668	.0662	-.0006	.0322

Bias Corrected and Accelerated Confidence Intervals

	Lower	Upper
TOTAL	.2298	.4872
c_cog	.0712	.1943
c_cow	-.0553	.0665
c_persis	.0839	.2514
c_tar	.0083	.1351

Bias Corrected Confidence Intervals

	Lower	Upper
TOTAL	.2296	.4868
c_cog	.0712	.1944
c_cow	-.0547	.0672
c_persis	.0837	.2509
c_tar	.0079	.1344

Percentile Confidence Intervals

	Lower	Upper
--	-------	-------

TOTAL	.2264	.4840
c_cog	.0681	.1891
c_cow	-.0538	.0677
c_persis	.0801	.2463
c_tar	.0054	.1317

Level of Confidence for Confidence Intervals:

95

Number of Bootstrap Resamples:

20000

***** NOTES *****

Bootstrap confidence intervals are preferred to normal theory tests for inference about indirect effects. See Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76, 408-420, or Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: The Guilford Press

NORMAL THEORY TESTS NOT AVAILABLE IN MODELS WITH COVARIATES

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

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม Indirect โดยทดสอบจากข้อมูลที่ทำให้เป็นค่าคะแนน มาตรฐาน

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการนำเสนอ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้
 Zsum_zco คือ ค่า z score ของคะแนนผลการปฏิบัติงาน
 Zavg_vig คือ ค่า z score ของคะแนนความกระปรี้กระเปร่า
 Zavg_cog คือ ค่า z score ของคะแนนความยืดหยุ่นทางการรู้คิด
 Zavg_cow คือ ค่า z score ของคะแนนการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
 Zavg_persis คือ ค่า z score ของคะแนนความยั่งยืนในงาน
 Zavg_tar คือ ค่า z score ของคะแนนการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย
 educatio คือ คะแนนระดับการศึกษา
 base_sal คือ คะแนนระดับฐานเงินเดือน

Run MATRIX procedure:

Preacher and Hayes (2008) SPSS Macro for Multiple Mediation

Written by Andrew F. Hayes, The Ohio State University

<http://www.comm.ohio-state.edu/ahayes/>

For details, see Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic
and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects

in multiple mediator models. Behavior Research Methods, 40, 879-891.

Dependent, Independent, and Proposed Mediator Variables:

DV = Zsum_zco

IV = Zavg_vig

MEDS = Zavg_cog

Zavg_cow
 Zavg_per
 Zavg_tar

Statistical Controls:
 CONTROL= educatio
 base_sal

Sample size
 309

IV to Mediators (a paths)

	Coeff	se	t	p
Zavg_cog	.2532	.0545	4.6497	.0000
Zavg_cow	.3920	.0507	7.7237	.0000
Zavg_per	.2346	.0551	4.2575	.0000
Zavg_tar	.4010	.0511	7.8492	.0000

Direct Effects of Mediators on DV (b paths)

	Coeff	se	t	p
Zavg_cog	.2644	.0466	5.6780	.0000
Zavg_cow	.0096	.0412	.2327	.8162
Zavg_per	.3603	.0463	7.7762	.0000
Zavg_tar	.0905	.0412	2.1984	.0287

Total Effect of IV on DV (c path)

	Coeff	se	t	p
Zavg_vig	.5317	.0468	11.3707	.0000

Direct Effect of IV on DV (c' path)

	Coeff	se	t	p
Zavg_vig	.3402	.0400	8.5023	.0000

Partial Effect of Control Variables on DV

	Coeff	se	t	p
educatio	.0320	.0311	1.0303	.3037

base_sal .0278 .0219 1.2702 .2050

Model Summary for DV Model

R-sq	Adj R-sq	F	df1	df2	p
.6497	.6416	79.7686	7.0000	301.0000	.0000

BOOTSTRAP RESULTS FOR INDIRECT EFFECTS

Indirect Effects of IV on DV through Proposed Mediators (ab paths)

	Data	Boot	Bias	SE
TOTAL	.1915	.1910	-.0005	.0355
Zavg_cog	.0669	.0669	.0000	.0169
Zavg_cow	.0038	.0037	.0000	.0165
Zavg_per	.0845	.0842	-.0003	.0230
Zavg_tar	.0363	.0361	-.0002	.0178
C1	.0632	.0632	.0000	.0249
C2	-.0176	-.0173	.0002	.0260
C3	.0306	.0308	.0001	.0245
C4	-.0808	-.0805	.0002	.0289
C5	-.0325	-.0324	.0001	.0273
C6	.0482	.0481	-.0001	.0300

Bias Corrected and Accelerated Confidence Intervals

	Lower	Upper
TOTAL	.1249	.2645
Zavg_cog	.0386	.1059
Zavg_cow	-.0293	.0362
Zavg_per	.0448	.1363
Zavg_tar	.0039	.0749
C1	.0177	.1160
C2	-.0743	.0289
C3	-.0164	.0800
C4	-.1407	-.0267
C5	-.0887	.0187

C6 -.0071 .1103

Bias Corrected Confidence Intervals

	Lower	Upper
TOTAL	.1247	.2644
Zavg_cog	.0386	.1061
Zavg_cow	-.0289	.0365
Zavg_per	.0448	.1359
Zavg_tar	.0037	.0746
C1	.0177	.1160
C2	-.0736	.0296
C3	-.0163	.0801
C4	-.1401	-.0265
C5	-.0873	.0198
C6	-.0074	.1100

Percentile Confidence Intervals

	Lower	Upper
TOTAL	.1225	.2620
Zavg_cog	.0370	.1033
Zavg_cow	-.0293	.0363
Zavg_per	.0425	.1327
Zavg_tar	.0021	.0727
C1	.0164	.1141
C2	-.0709	.0317
C3	-.0166	.0796
C4	-.1385	-.0254
C5	-.0866	.0202
C6	-.0085	.1087

Level of Confidence for Confidence Intervals:

95

Number of Bootstrap Resamples:

20000

INDIRECT EFFECT CONTRAST DEFINITIONS: Ind_Eff1 MINUS Ind_Eff2

Contrast	IndEff_1	IndEff_2
C1	Zavg_cog	Zavg_cow
C2	Zavg_cog	Zavg_per
C3	Zavg_cog	Zavg_tar
C4	Zavg_cow	Zavg_per
C5	Zavg_cow	Zavg_tar
C6	Zavg_per	Zavg_tar

***** NOTES *****

Bootstrap confidence intervals are preferred to normal theory tests for inference about indirect effects. See Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76, 408-420, or Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: The Guilford Press

NORMAL THEORY TESTS NOT AVAILABLE IN MODELS WITH COVARIATES

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

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายกมล ศรีตั้งรัตนกุล เกิดเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2523 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2544 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ (MBA) สาขาบริหารการเงิน Illinois Institute of technology ในปี พ.ศ. 2548 และได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม องค์กร และสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2554 ในระหว่างการศึกษได้ทำงานที่บริษัท Zalora (Thailand) Co.,Ltd. ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายคอมพิวเตอร์ และที่ Hitachi Capital (Thailand) Co.,Ltd. ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY