



ผลของกรอบความคิดที่ยืดหยุ่นต่อความทุ่มเทในงาน: การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล โดยมีการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน



คุณานนต์ โรจนผาติวงศ์ ศศิณี อรุณาภารัตน์ อัญฐพล สกฤษชัยวรพันธ์

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ ทิพย์นภา หวนสุริยา อาจารย์ สักกพัฒน์ งามเอก

บทนำ

องค์กรปัจจุบันมีความคาดหวังให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานแบบเชิงรุก (Proactive), มีความคิดริเริ่มที่จะทำสิ่งต่างๆ (Initiative), มีความรับผิดชอบในความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของตนเอง และต้องการให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานแสดงผลการปฏิบัติงานของตนให้อยู่ในระดับมาตรฐานที่สูง ดังนั้นองค์กรจึงต้องการพนักงานที่มีพลัง, เต็มใจที่จะทำงาน และมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ซึ่งพนักงานลักษณะเช่นนี้มักเป็นพนักงานที่มีความทุ่มเทในงานสูง

มีงานวิจัยพบว่า ความทุ่มเทในงาน (Work Engagement) ของพนักงานสามารถนำองค์กรไปสู่การสร้างกำไรที่สูงขึ้นและลูกค้ามีความพึงพอใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (Harter, Schmidt, และ Hayes, 2002)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจตัวแปรที่จะสามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความทุ่มเทในงานของพนักงานได้ ซึ่งตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจได้แก่ การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (Job Crafting) การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ (Psychological Empowerment) และกรอบความคิดที่ยืดหยุ่น (Growth Mindset)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาว่าการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจส่งผ่านอิทธิพลของกรอบความคิดที่ยืดหยุ่นที่มีต่อความทุ่มเทในงานหรือไม่

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

พนักงานในองค์กรเอกชนที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันอย่างน้อย 3 เดือน จำนวน 206 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
- มาตรวัดกรอบความคิดที่ยืดหยุ่น จำนวน 8 ข้อ (Cronbach's $\alpha = .828$)
- มาตรวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ จำนวน 12 ข้อ

(Cronbach's $\alpha = .739$)

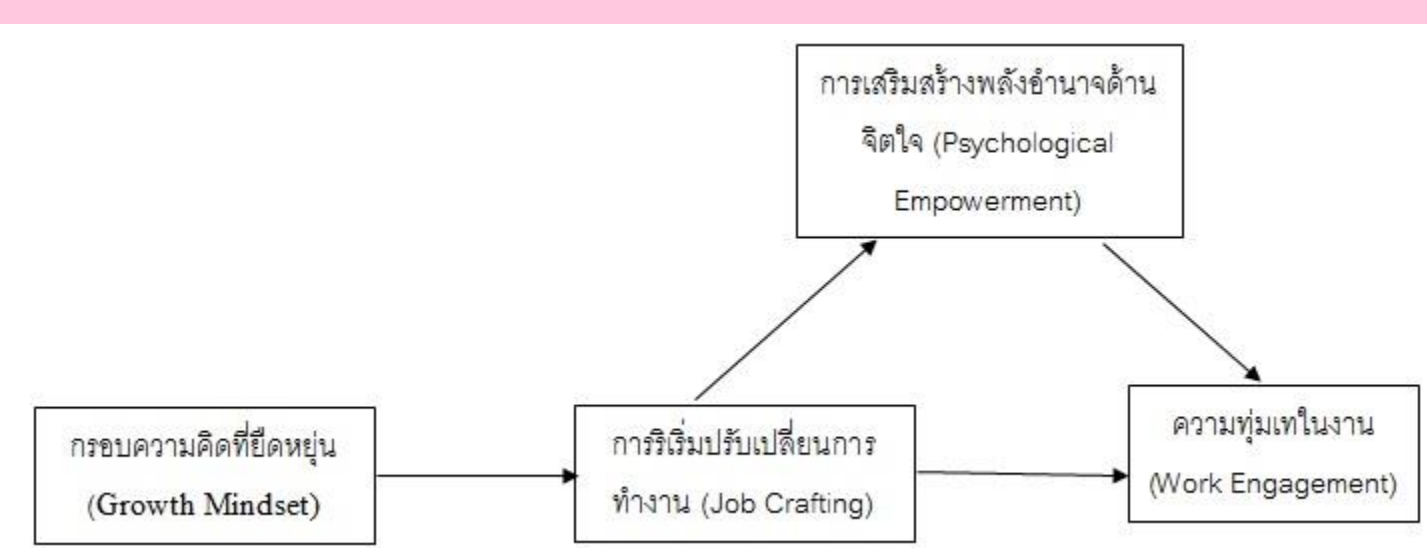
- มาตรวัดการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน จำนวน 21 ข้อ

(Cronbach's $\alpha = .873$)

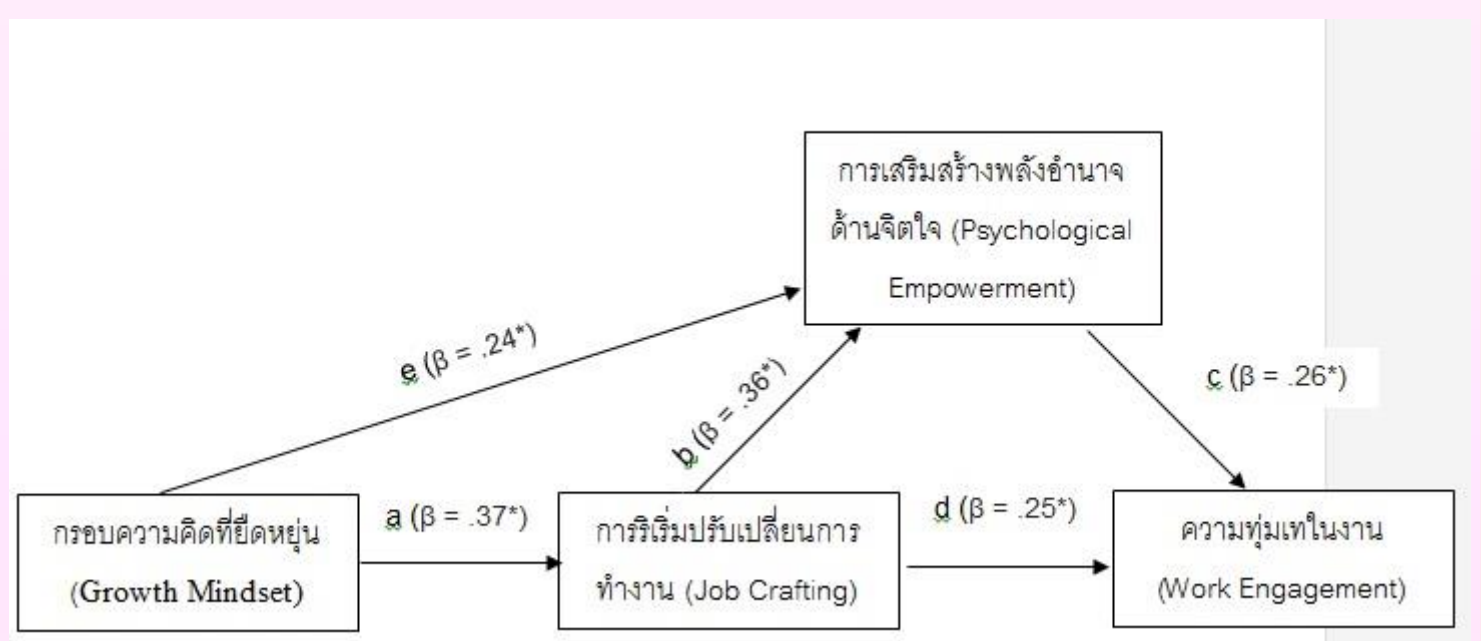
- มาตรวัดความทุ่มเทในงาน จำนวน 9 ข้อ (Cronbach's $\alpha = .930$)

และนำมาวิเคราะห์ผลด้วย Path Analysis

ผลการวิจัย



กรอบความคิดที่ยืดหยุ่นส่งอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงาน โดยส่งผ่านการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน และกรอบความคิดที่ยืดหยุ่นส่งอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงาน โดยผ่านตัวแปรส่งผ่าน 2 ตัว คือ การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่โมเดลงานวิจัยนี้ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมมาได้ ทำให้ทางกลุ่มผู้วิจัยได้ปรับเปลี่ยนโมเดลใหม่ โดยเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ของกรอบความคิดที่ยืดหยุ่นที่ส่งอิทธิพลโดยตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และพบว่าโมเดลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมมา ผลการวิเคราะห์ก็ยังคงพบว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของกรอบความคิดที่ยืดหยุ่นที่มีต่อความทุ่มเทในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ว่าพนักงานที่ได้รับโอกาสให้สามารถริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานของตนเองได้ จะทำให้พนักงานมีความทุ่มเทในงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Petrou และคณะ (2012) ที่พบว่าพนักงานที่ได้รับโอกาสในการร้องขอทรัพยากรในการทำงานและความท้าทายในงาน จะมีความทุ่มเทในงานมากขึ้น และยังพบอีกว่า พนักงานที่มีกรอบความคิดที่ยืดหยุ่นจะริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานของตนเอง ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีพลังอำนาจด้านจิตใจ และยังส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในงานอีกด้วย เนื่องจากพนักงานที่มีกรอบความคิดที่ยืดหยุ่นมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามเป็นส่วนสำคัญในการเรียนรู้งานต่างๆ (Blackwell, Trzesniewski และ Dweck, 2007)

รายการอ้างอิง

- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65, 1359–1378.
- Blackwell, L., Trzesniewski, K., & Dweck, C. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78, 246–263. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8624.2007.00995.x>.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Harter JK, Schmidt FL, Hayes TL. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *J. Appl. Psychol.* 87:268–79
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M.C., Schaufeli, W.B. and Hetland, J. (2012), "Crafting a job on a daily basis: contextual correlates and the link to work engagement", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33 No. 8, pp. 1120-1141.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Tims, M., Bakker, A.B. and Derks, D. (2013), "The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 18 No. 2, pp. 230-240.