

ความสัมพันธ์ระหว่างการติดงาน ความยึดมั่นในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน
โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

วีณ์ชอุย	นรีภาพิฎกานต์	เลขประจำตัวนลลต	5637503538
สุรวุฒล	เพ่มพงษอรลย์	เลขประจำตัวนลลต	5637517338
อุตมทรวฬย์	เด่นเพชรกุล	เลขประจำตัวนลลต	5637521838

โครงการทวงจิตวทยาเน้เป็นส่วนหน้่งของการศลลษาตามหลั้สุตรปรลญญาวทยาศาสตรบ้ถนทลต

ศลลหาวทยาจลตวทยา

คณะจลตวทยา จุฬาลงกรณมหาวทยาฬลย

ปีการศลลษา 2559

RELATIONS AMONG WORKAHOLIC, WORK ENGAGEMENT, AND LIFE SATISFACTION OF
EMPLOYEES WITH WORK MOTIVATION AS A MODERATOR

VEENUTCH	NEERAPAPITUKARN	5637503538
SURAWUT	PERMPONGAREE	5637517338
UDOMSUB	DENPETKUL	5637521838

A Senior Project in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Bachelor of Science in Psychology

Faculty of Psychology Chulalongkorn University

Academic Year 2016

หัวข้อโครงการทางจิตวิทยา

ความสัมพันธ์ระหว่างการติตงาน ความยึดมั่นในงาน และความ
พึงพอใจในชีวิตของพนักงาน โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเป็น
ตัวแปรกำกับ

โดย

นางสาววิณัษฐีย นีรภาพิฤกานต์
นายสุรภูมิ เพิ่มพงษ์อารีย์
นายอุดมทรัพย์ เด่นเพชรกุล

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยา

รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคำภีร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการร่วม

อาจารย์ศักดิ์พัฒน์ งามเอก

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับโครงการทางจิตวิทยาฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต

.....คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คันนงค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบโครงการทางจิตวิทยา

.....อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยา

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคำภีร์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยา (ร่วม)

(อาจารย์ สักกพัฒน์ งามเอก)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณระพี สุทธิวรรณ)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ประพิมพ์า จรัลรัตนกุล)

วิชัชชัย นิรภาพิฎกานต์ สุรวุฒิ เพิ่มพงษ์อารีย์ อุดมทรัพย์ เด่นเพชรกุล : ความสัมพันธ์ระหว่างการติดงาน ความยึดมั่นในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ (RELATIONS AMONG WORKAHOLIC, WORK ENGAGEMENT, AND LIFE SATISFACTION OF EMPLOYEES WITH WORK MOTIVATION AS A MODERATOR)
 อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ. ดร.อรุณญา ต้อยคัมภีร์ ; อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการร่วม อ. สักกพัฒน์ งามเอก, 90 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการติดงาน ความยึดมั่นในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทภาคเอกชน ทั้งเพศชายและหญิง จำนวน 219 คน โดยแบ่งเป็นเพศชาย 69 คน และเพศหญิง 150 คน โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 31.90 ($SD = 8.57$) ปี และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน ($\alpha = .688$) มาตรวัดการติดงาน ($\alpha = .704$) มาตรวัดความยึดมั่นในงาน ($\alpha = .900$) และมาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต ($\alpha = .888$) และวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. การติดงานและความยึดมั่นในงานสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิต โดย การติดงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = -.203, p < .01$) และ ความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .528, p < .01$)

2. แรงจูงใจแบบควบคุม ($\beta = -.085, NS$) และแรงจูงใจแบบอิสระ ($\beta = .041, NS$) ไม่มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการติดงานและความยึดมั่นในงานกับความพึงพอใจในชีวิต

สาขาวิชา...ปริญญาบัณฑิต จิตวิทยา..... ลายมือชื่อนิสิต.....
 ลายมือชื่อนิสิต.....
 ลายมือชื่อนิสิต.....
 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก.....
 ปีการศึกษา.....2559..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษารอง.....

###5637503538 ###5637517338 ###5637521838: MAJOR BACHELOR OF SCIENCE IN PSYCHOLOGY

KEYWORD: WORKAHOLIC, WORK ENGAGEMENT, LIFE SATISFACTION, AUTONOMOUS MOTIVATION, CONTROLLED MOTIVATION, WORK MOTIVATION

VEENUTCH NEERAPAPITUKARN SURAWUT PERMPONGAREE UDOMSUB DENPETKUL:

RELATIONS AMONG WORKAHOLIC, WORK ENGAGEMENT, AND LIFE SATISFACTION OF EMPLOYEES WITH WORK MOTIVATION AS A MODERATOR

PROJECT ADVISOR: ASST. PROF. DR. ARUNYA TUICOMEPEE AND SAKKAPHAT NGAMAKE

The study aimed to examine relationships among workaholic, work engagement, and life satisfaction of employees with work motivation as a moderator. Participants were 219 Thai employees (69 males and 150 females) who work in private company and also have their work experiences more than 6 months. Instruments were: the Motivation At Work Scale ($\alpha = .688$), The Work Addiction Scale ($\alpha = .704$), The Work Engagement Scale ($\alpha = .900$), and The Satisfaction With Life Scale ($\alpha = .888$). Hierarchical Regression Analyze was used to analyze the data.

The results revealed:

1. Workaholic and Work engagement can predict Life satisfaction; Workaholic has a significantly negative correlation with Life satisfaction ($\beta = -.203, p < .01$) and Work engagement has a significantly positive correlation with Life satisfaction ($\beta = .528, p < .01$)
2. Controlled motivation ($\beta = -.085, NS$) and Autonomous motivation ($\beta = .041, NS$) has no significantly effect among the relationship between Workaholic and Work engagement to Life satisfaction

Field of Study.....Psychology.....

Student's Signature.....

Student's Signature.....

Student's Signature.....

Advisor's Signature.....

Academic year.....2016.....

Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

โครงการการวิจัยฉบับนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากปราศจากบุคคลที่คอยแนะนำช่วยเหลือ ชี้แนะ แก้ไขข้อผิดพลาด ทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ อาจารย์ในคณะจิตวิทยา รวมถึงกลุ่มตัวอย่างทุกคน ที่ทำให้โครงการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคำภีร์ และ อาจารย์ สักกพัฒน์ งามเอก อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยา ที่ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ข้อชี้แนะ ช่วยแก้ไข ข้อผิดพลาดต่างๆ และคอยเอาใจใส่ ติดตามความคืบหน้าของกลุ่มผู้วิจัยมาโดยตลอด กลุ่มผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างมากในความกรุณาของอาจารย์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ให้ความรู้ที่เป็น ประโยชน์แก่กลุ่มผู้วิจัย ได้นำความรู้เหล่านั้นมาประกอบการทำการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณเจณิกา วังสถาพร และ ดร.อิสรระ บุญญะฤทธิ ที่ได้อนุญาตให้ผู้วิจัยได้นำมาตรวัด ฉบับแปลภาษาไทยของมาตรวัดการติดงาน ความยึดมั่นในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจ ในชีวิตมาใช้ เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินงานและวิเคราะห์ผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กลุ่มผู้วิจัยขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกคนที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการทำ แบบสอบถามทำให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

วิณัฐชญา นีรภาพิชฎกานต์
สุรวุฒิ เพิ่มพงษ์อารีย์
อุดมทรัพย์ เต๋นเพชรกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	4
ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	28
กรอบแนวคิดในงานวิจัย	28
สมมติฐานการวิจัย	29
ขอบเขตการวิจัย	29
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	30
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	31
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย	32
กลุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
การประเมินคุณภาพแบบวัดการวิจัย	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง	51
บทที่ 3 ผลการวิจัย	53
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย	60
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัย	65
รายการอ้างอิง	70
ภาคผนวก ก	77
ภาคผนวก ข	83
ประวัติผู้เขียนโครงงานวิจัย	90

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานฉบับภาษาไทยจำนวน 16 ข้อแยกตามองค์ประกอบ	34
2	แบบวัดความยึดมั่นในงานฉบับภาษาไทยจำนวน 17 ข้อแยกตามองค์ประกอบ	37
3	ระดับคะแนนและการแปลผลของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต	39
4	แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตฉบับภาษาไทยจำนวน 5 ข้อ	40
5	แบบวัดการติตงานฉบับพัฒนาเพิ่มเติมจำนวน 12 ข้อแยกตามองค์ประกอบ	43
6	แบบวัดการติตงานฉบับพัฒนาเพิ่มเติมที่ใช้จริงจำนวน 11 ข้อแยกตามองค์ประกอบ	44
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ของแบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน ($N = 80$)	45
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ของแบบวัดการติตงาน ($N = 80$)	47
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ของแบบวัดความยึดมั่นในงาน ($N = 80$)	48
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ($N = 80$)	49
11	ค่าครอนบาคอัลฟาของแบบวัดทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย ($N = 80$)	49
12	แสดงความถี่และร้อยละของความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน ($N = 219$)	53
13	แสดงช่วงคะแนนการตอบ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของมาตรวัดที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด ($N=219$)	55
14	ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด ($N=219$)	57
15	ค่าสภาวะร่วมเส้นตรงระหว่างการติตงาน ความยึดมั่นในงาน แรงจูงใจในการทำงาน	57
16	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นในการทำนายความพึงพอใจในชีวิต ($N=219$)	58

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แนวคิดทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง (อ้างถึงในเจดนิกา รัชสถาพร, 2555)	17
2	ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดในการวิจัย (* $p < .05$, ** $p < .01$)	59

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประโยคเช่นที่ว่า “คุณจะไม่วันรู้สักทีพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่อย่างแท้จริงจนกว่าคุณจะรู้สึกพึงพอใจในชีวิตของตนเอง (You will never feel truly satisfied by work until you are satisfied by life)” จากหนังสือ The Working Mom Manifesto (Schuck, 2013) แสดงให้เห็นได้ว่า ความพึงพอใจในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญมากในบริบทของการทำงาน อีกทั้ง คำกล่าวข้างต้นยังแสดงให้เห็นถึงบทบาทของการทำงานที่ได้ถูกรวมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคลในยุคสมัยปัจจุบันเพราะงานถือเป็นแหล่งสร้างรายได้ให้กับบุคคลเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตทั้งต่อตนเองและครอบครัว

นอกจากนี้ ยังมีคำกล่าวที่มักจะได้ยินจากผู้คนในสังคมอยู่บ่อยครั้งในเรื่องของความสำคัญของงานกับความพึงพอใจในชีวิต เช่น “เมื่อไม่มีงานก็ไม่มีเงิน เมื่อไม่มีเงินความสุขของชีวิตก็จะลดหายไป” จะเห็นว่า บทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคคลหนึ่ง ๆ ยังเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในชีวิตให้กับพวกเขาได้อีกด้วย ยกตัวอย่างเช่น หากพวกเขา รู้สึกว่าการทำงานหนักอยู่เป็นประจำเป็นหน้าที่ที่พวกเขาไม่ชอบอยากทำ แต่จำเป็นต้องทำโดยเหตุผลบางอย่าง ความพึงพอใจในชีวิตจากการทำงานเหล่านั้นก็อาจมีความแตกต่างหากเปรียบเทียบกับบุคคลที่รู้สึกปรารถนาที่จะทำงานหนักเหล่านั้นในทุก ๆ วัน มีความสุขเมื่อได้ทำงานเหล่านั้น เป็นต้น จากบทบาทของการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตดังกล่าว ส่งผลให้ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงได้เล็งเห็นความสำคัญและพยายามที่จะสร้างความพึงพอใจในชีวิตให้กับพนักงานของตนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (Work-life balance) แต่มีอีกวิธีหนึ่งที่น่าสนใจและถูกนำมาใช้ในองค์กรอย่างแพร่หลายคือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานนั่นเอง

ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ในทางจิตวิทยา ได้มีนักจิตวิทยาหลายคน ให้ความหมายไว้ว่ามีความสัมพันธ์กับความสุข เช่น Seligman (2000) หรือ Veenhoven (1996) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต หรือ การจะเกิดความสุขขึ้นมาได้นั้นจะต้องอยู่ในสภาวะที่มีความพึงพอใจเกิดขึ้นกับที่ตนมีหรือได้รับอยู่ ดังนั้น เราจึงไม่สามารถมองข้ามความสำคัญของความพึงพอใจใน

ชีวิตลงได้ และการที่บุคคลจะมีความพึงพอใจในชีวิตได้นั้นเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ดังเช่นที่ Diener (1984) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลนั้นสามารถแบ่งออกเป็นด้านย่อย ๆ ได้หลากหลาย ด้าน เช่น ด้านความรัก ความสัมพันธ์ ด้านหน้าที่การงาน ด้านการศึกษา เป็นต้น และสามารถวัดความพึงพอใจในชีวิตจากการนำความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ มารวมกันนั่นเอง ดังนั้น บทบาทของการทำงานถูกหล่อหลอมให้เป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลแล้ว การที่บุคคลทำงานอย่างหนักเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่พวกเขาต้องการหรือการทำงานหนักเพื่อสร้างความสุขภายในชีวิตของพวกเขาย่อมเกิดขึ้นได้ในโลกของการทำงานปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม การที่คนเราทำงานมาก อาจจะไม่ได้อะไรทำให้พวกเขามีความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตเสมอไป ดังผลสำรวจของ Kemeny (2002) พบว่า ในปี ค.ศ. 1998 ชาวแคนาดา ร้อยละ 27 ได้ทำการรายงานกับผู้สำรวจกลุ่มหนึ่งพบว่าพวกเขาตกอยู่ในสภาวะที่เรียกว่า การติดงาน นอกจากนี้ Sussman และคณะ (2011) กล่าวว่า ในปี ค.ศ. 2011 มีผลสำรวจพบว่า ร้อยละ 10 ของผู้ใหญ่ชาวอเมริกัน ตกอยู่ในสภาวะการติดงานเช่นกัน (อ้างอิงใน Weissman, 2013) จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าในบริบทของการทำงานอาจทำให้บุคคลต้องเผชิญกับสภาวะที่เรียกว่าการติดงาน (Workaholic) ได้ ทั้งนี้จุดเริ่มต้นของการศึกษาเรื่องการติดงานนั้นเกิดจาก Oates (1971) อ้างถึงใน Ng, Sorensen & Feldman, (2007) ที่ให้คำจำกัดความของการติดงานว่าเป็นความหมกมุ่นในการทำงาน เป็นความต้องการที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่สามารถควบคุมตนเองได้ ซึ่งส่งผลทางบวกทำให้บุคคลนั้นขยันทำงานมากขึ้น แต่บุคคลนั้นก็ไม่สามารถควบคุมสภาวะดังกล่าวได้

ต่อมากการติดงาน ได้มีการศึกษาในลักษณะของการเสพติด (Addiction) ดังเช่นงานของ Schaufeli (2009) ที่กล่าวว่า การติดงานไม่ใช่การมีจำนวนชั่วโมงทำงานมาก หรือ การทำงานเป็นระยะเวลานาน ๆ เนื่องจากแรงจูงใจภายนอก เช่น ปัญหาด้านการเงิน วัฒนธรรมขององค์กร ฯลฯ แต่การติดงานในที่นี้เป็น การติดงานที่มาจากแรงจูงใจภายใน แรงขับภายในที่ไม่สามารถต้านทานได้ ประกอบด้วยสององค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานมากเกินไป (Working excessive) กับ การหมกมุ่นในงาน (Working obsessive) อย่างไรก็ตาม นอกจากบุคคลที่อยู่ในสภาวะการติดงานที่มีลักษณะการทำงานแบบมากเกินไปและหมกมุ่นในงานจนเกินไปเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างในชีวิตของตนแล้วนั้น ก็ยังมีกลุ่มคนอีกกลุ่มหนึ่งที่ถึงแม้พวกเขาจะทำงานมากเกินไปแต่พวกเขากลับมีแรงขับจากภายในที่จะทำงานเหล่านั้นด้วยความเต็มใจ (Schaufeli & Bakker, 2010) ในงานวิจัยของ Schaufeli และคณะ (2002) ได้อธิบายความหมายของ

ความยึดมั่นในงานว่า เป็นสภาพทางอารมณ์และแรงจูงใจทางบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยความยึดมั่นในงานมี 3 องค์ประกอบได้แก่ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (Vigor) ความทุ่มเทกับการทำงาน (Dedication) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) ซึ่งความยึดมั่นในงานนี้มีลักษณะที่คงทนและเป็นสิ่งที่จะช่วยเติมเต็มบุคคลในการทำงานอีกด้วย

บทบาทของการติดงานและความยึดมั่นในงานดังที่ได้กล่าวข้างต้น สนับสนุนโดยการศึกษาของ Schaufeli และคณะ (2008) ได้กล่าวว่า ความยึดมั่นในงานนั้นจะมีความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่ดีทางบวกมากกว่าการติดงาน โดยบุคคลที่มีความยึดมั่นในงานจะพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันกับองค์กรของตนมากกว่าบุคคลที่ติดงานและแสดงผลการปฏิบัติงานได้ดี (Salanova et al., 2005) ยิ่งไปกว่านั้นบุคคลที่มีความยึดมั่นในงานจะมีสุขภาพและความพึงพอใจในชีวิตที่สูงอีกด้วย (Schaufeli & Salanova, 2007a; Schaufeli et al., 2008) อย่างไรก็ตาม การติดงานหรือความยึดมั่นในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ซึ่งหนึ่งในปัจจัยนั้นคือ แรงจูงใจที่มีต่อการทำงาน โดยในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยให้ความสนใจกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจอยู่ 2 รูปแบบด้วยกัน

การศึกษาวิจัยที่ผ่านมา เช่น Deci และ Ryan (2000) ได้กล่าวถึงรูปแบบของแรงจูงใจโดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจในการกำหนดด้วยตนเอง (Self-determination theory) ว่าเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับตัวบุคคลในแง่ของการให้เหตุผลจากการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งแบ่งรูปแบบของแรงจูงใจออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ แรงจูงใจแบบควบคุม (Controlled motivation) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลประสบพบเจอกับสาเหตุที่มาจากภายนอกของตัวบุคคล (External locus of causality) กล่าวคือ บุคคลจะให้เหตุผลในการกระทำต่าง ๆ ของตนโดยอ้างอิงจากอิทธิพลภายนอก เช่น พนักงานที่มีแรงจูงใจควบคุมมักจะทำงานหนักเพราะอยากที่จะมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อหัวหน้างานหรือพนักงานทำงานหนักเพื่อที่อยากจะได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ในทางตรงกันข้าม แรงจูงใจอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งก็คือ แรงจูงใจแบบอิสระ (Autonomous motivation) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลจะประสบพบเจอกับสาเหตุที่มาจากภายในตัวบุคคลเอง (Internal locus of causality) หรือบุคคลจะให้เหตุผลในการกระทำต่าง ๆ โดยยึดความพึงพอใจของตนเอง รู้สึกว่าสิ่งเหล่านั้นน่าสนใจ น่าสนุกสนานจึงตัดสินใจที่จะทำ (Deci & Ryan, 2000) จากรูปแบบของแรงจูงใจดังกล่าว มีงานวิจัยของ Van Beek และคณะ (2012) พบว่า บุคคลที่อยู่ในภาวะติดงานจะมีรูปแบบแรงจูงใจควบคุมเพียงอย่างเดียวแต่หากบุคคลอยู่ในภาวะความยึดมั่นในงาน บุคคลนั้นก็จะมีทั้งแรงจูงใจอิสระและแรงจูงใจควบคุมอยู่ด้วย

ถึงแม้ว่าตัวแปรต่าง ๆ ข้างต้นจะมีผู้ให้ความสนใจและทำการศึกษาในหลายปีที่ผ่านมา แต่ถึงกระนั้นก็ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสามเหล่านี้ร่วมกัน กลุ่มนิสิตผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและหาความสัมพันธ์ของการติดงาน และความยึดมั่นในงาน กับความพึงพอใจในชีวิต โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับโดยหวังอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมต่อพนักงาน และเป็นแนวทางให้พนักงานทำงานด้วยความยึดมั่นในงานมากกว่าติดงาน เพื่อให้ตัวพนักงานเกิดความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด และเป็นประโยชน์ต่อการทำการวิจัยในอนาคตต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการติดงาน ความยึดมั่นในงาน และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ มีแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1. การติดงาน
2. ความยึดมั่นในงาน
3. ความพึงพอใจในชีวิต
4. แรงจูงใจในการทำงาน

1. การติดงาน (Workaholic)

1.1 ความหมายของการติดงาน

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ได้มีนักวิจัยจำนวนมากที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับการติดงาน โดยจุดเริ่มต้นของการศึกษาของการติดงานนั้นเกิดจาก Oates (1971 อ้างถึงใน Ng, Sorensen & Feldman, 2007) ที่ให้คำจำกัดความของการติดงานว่าเป็นความหมกมุ่นในการทำงาน เป็นความต้องการที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่สามารถควบคุมตนเองได้ ซึ่งส่งผลทางบวกทำให้บุคคลนั้นขยันทำงานมากขึ้น แต่บุคคลนั้นก็ไม่สามารถควบคุมสภาวะการติดงานของตนเองได้

จากนั้น Fassel (1997) อ้างถึงใน Ng, Sorensen & Feldman, (2007) ก็ได้ให้คำนิยามของการติดงานไว้ว่าเป็นเหมือนกับการเจริญเติบโตของโรคภัยแรง ผู้ที่เป็นจะเสพติดกับการทำงานนั้น ๆ และจะไม่สามารถจัดการหรือควบคุมตนเองในการทำงานนั้น ๆ ได้ มีความต้องการที่จะทำงานนั้นตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ Thombs (1994) ที่กล่าวไว้เช่นเดียวกัน และเขายังได้กล่าวอีกว่า คนที่เป็นโรคการติดงานนี้ จะมีการรับรู้ที่รุนแรงต่อชีวิตทั้งในด้าน การรับรู้ และความคิดของเขามากกว่าคนทั่วไป

Scott Moore และ Miceli (1997) กล่าวว่า การติดงานเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่มีองค์ประกอบอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. คนจะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับงานที่ทำมากกว่าการทำกิจกรรมส่วนอื่น ๆ (Excessive hard worker)
2. จะคิดถึงงานตลอดเวลาแม้ว่าจะไม่ใช่เวลาทำงานก็ตาม (Compulsive worker)
3. จะทำงานเกินกว่าที่องค์กรคาดหวังหรือตั้งเป้าหมายไว้

Mosier (1983) กล่าวว่า ภาวะติดงานคือ ภาวะที่คนทำงานเกิน 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งพิสูจน์ได้จากคนที่ทำงานน้อยกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จะสามารถทำงานได้อย่างสบาย และสอดคล้องกับ Brett และ Stroh (2003) ที่กล่าวว่าคนทำงานส่วนใหญ่ในปัจจุบันที่ไม่อยู่ในภาวะติดงานจะทำงานน้อยกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

Ng และคณะ (2007) ได้ศึกษาพฤติกรรมการติดงานมากกว่า 20 ปี และได้แบ่งองค์ประกอบของการติดงานจากการสรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการติดงานกว่า 131 บทความ ออกเป็น 3 มิติ ตามลักษณะของอาการที่เกิดขึ้น ได้แก่

1. มิติเชิงความรู้สึก (Affect) คือ ความสนุกเมื่อได้ทำงานแต่รู้สึกผิดและวิตกกังวลเมื่อไม่ได้ทำงาน
2. มิติเชิงปัญญา (Cognition) คือ ความหมกมุ่น เป็นแรงขับที่มาจากภายในที่จะทำงาน
3. มิติเชิงพฤติกรรม (Behavior) คือ มีชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปและไม่สามารถแบ่งชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้

Bakker และ Demerouti (2007) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดอุปสงค์และทรัพยากรในงาน (JD-R model) ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยในเรื่องสิ่งแวดล้อมในการทำงานจะมีคุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 คุณลักษณะคือ

1. อุปสงค์ในงาน (Job demands) คือ คุณลักษณะของงานในด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และองค์กรที่ต้องใช้ความพยายามทั้งกายและจิตใจเข้ามาช่วยด้วย ซึ่งหากอุปสงค์ในงานมีมากเกินไป ก็อาจนำมาซึ่งการเกิดความเครียดในบุคคลได้ (Bakker & Demerouti, 2007)

2. ทรัพยากรในงาน (Job resources) คือ คุณลักษณะทางด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และองค์กรที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากนี้ยังช่วยลดอุปสงค์ในงานและกระตุ้นให้เกิดการเติบโตและพัฒนาของบุคคลด้วย (Demerouti et al., 2001)

จากกรอบแนวคิดข้างต้น Molino และคณะ (2016) ได้ทำการศึกษากับพนักงานชาวอิตาลี จำนวน 617 คน ซึ่งเป็นทั้งพนักงานในบริษัทและเปิดธุรกิจเป็นของตัวเอง พบว่า อุปสงค์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงานและความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (Work-family conflict) ยิ่งไปกว่านั้น การติดงานยังมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเหนื่อยล้าในงานและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานเนื่องจากปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว อีกทั้งยังพบว่า ทรัพยากรในงานยังเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความเข้มของความสัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์ในงานและการติดงานอีกด้วย

Griffith (2011 อ้างถึงใน Andreassen, 2013) ได้ให้คำจำกัดความของการติดงานว่าเป็นการลงทุนลงแรงไปกับงานอย่างต่อเนื่องและอย่างสูงสุด เป็นการมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน การทำงานเกินความคาดหมาย และเป็นความหลงใหลในงานรูปแบบหนึ่ง

นอกจากนี้จากงานวิจัยของ Andreassen (2013) ที่ได้รวบรวมข้อมูลงานวิจัยเกี่ยวกับการติดงานทั้งหมดในหลายทศวรรษพบว่า มีแนวคิดเกี่ยวกับการติดงานที่ถูกสร้างขึ้นมากมาย แต่งานวิจัยโดยส่วนใหญ่จะอ้างอิงองค์ประกอบของการติดงานจากแนวคิดสองกลุ่ม คือ

1. Spence and Robbins (1992) ได้แบ่งองค์ประกอบของการติดงานเป็นตัวแปรทางบวก 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความมีส่วนร่วมในงาน (Work involvement)

2. แรงขับที่มาจากภายในจากการทำงาน (Drive)

3. ความสนุกสนานในการทำงาน (Enjoyment)

โดยอธิบายว่าผู้ที่อยู่ในภาวะติดงานจะมีความรู้สึกผูกพันในงานมาก มีแรงขับที่มาจากภายในในการทำงาน และมีความสนุกสนานในการทำงาน

นอกจากนี้การติดงานยังถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภทจากสามองค์ประกอบข้างต้น ได้แก่

1. การติดงานแบบกระตือรือร้น (Enthusiastic workaholic) โดยจะมีองค์ประกอบด้านความมีส่วนร่วมในงาน แรงขับที่มาจากภายใน และความสุขในการทำงานสูงทั้งสามด้าน

2. การติดงานแบบไม่กระตือรือร้น (Non-enthusiastic workaholic) โดยจะมีความมีส่วนร่วมในงาน แรงขับที่มาจากภายในสูง แต่ความสุขสนุกสนานในการทำงานจะต่ำ ซึ่งเป็นลักษณะที่แท้จริงของการติดงานคือ บ้างงานแต่ไม่มีความสุขไปกับงานที่ทำ และแนวคิดนี้ยังได้รับความนิยมมาก ถูกนำไปใช้ในงานวิจัยมากกว่า 500 งานวิจัยอีกด้วย

2. จากแนวคิดของ Schaufeli (2009) กล่าวว่า การติดงานไม่ใช่การจำนวนชั่วโมงทำงานมาก หรือการทำงานเป็นระยะเวลานาน ๆ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เกิดจากแรงจูงใจภายนอกอาจไม่ใช่สาเหตุโดยตรงที่ทำให้บุคคลนั้นติดงานได้ เช่น ปัญหาด้านการเงิน วัฒนธรรมขององค์กร ฯลฯ แต่การติดงานในที่นี้เป็นการติดงานที่มาจากแรงจูงใจภายใน แรงขับภายในที่ไม่สามารถต้านทานได้ ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การทำงานมากเกินไป (Working excessively)

2. การหมกมุ่นในงาน (Working obsessively)

ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับความนิยมอย่างมากในหลายปีที่ผ่านมาและถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน

1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการติดงาน

ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาตามแนวคิดของ Schaufeli Shimazu และ Taris (2009) ที่แบ่งการติดงาน ออกเป็นสององค์ประกอบ ได้แก่

1. การทำงานมากเกินไป (Working excessively) ที่สะท้อนถึงการเกิดงานเชิงพฤติกรรม คือ การที่บุคคลใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตไปกับการทำงานจนทำให้ชีวิตด้านอื่น ๆ ถูกละเลยไป เช่น การรับประทานอาหาร การพักผ่อน เป็นต้น

2. การหมกมุ่นในงาน (Working obsessively) ที่สะท้อนถึงการติดงานเชิงปัญญา คือ การที่บุคคลคิดและหมกมุ่นกับงานที่ทำมากเกินไป บุคคลจะคิดถึงแต่เรื่องงานตลอดเวลา แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในเวลาทำงาน ซึ่งเป็นแรงขับจากภายในที่บุคคลนั้นไม่สามารถควบคุมตนเองได้

โดย Schaufeli (2008) ได้ออกแบบมาตรวัด The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) ซึ่งวัดในชาวต่างชาติจำนวน 854 คน ซึ่งมาตรวัดนี้ได้รับการพัฒนาต่อจากมาตรวัด Workaholism Battery (WorkBAT) ของ Spence และ Robbins (1992) ผสมรวมกับมาตรวัด Work Addiction Risk Test (WART) ของ Robinson (1989, 1999) โดยนำองค์ประกอบของ WorkBAT (Drive scale) มาจำนวน 7 ข้อ ที่วัดเกี่ยวกับการหมกมุ่นในงานที่มีมากเกินไป (Working obsessively) ซึ่งพบค่าความสอดคล้องภายในเป็น .85 และ The WART (Compulsive tendencies scale) มาจำนวน 9 ข้อ ที่วัดเกี่ยวกับการทำงานมากเกินไป (Working Excessively) และพบค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในเป็น .77 รวมเป็นจำนวน 16 ข้อ

นอกจากนี้ Schaufeli และ Taris (2009) ยังได้พัฒนามาตรวัด The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) เป็นแบบฉบับสั้นลง จาก 16 ข้อ เหลือเพียง 10 ข้อ โดยเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างพนักงานชาวต่างชาติจำนวน 7,954 คนและเก็บในพนักงานชาวญี่ปุ่นอีก 3,311 คน

จากการตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้อง (Convergent validity) พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการติดงาน ทั้งการทำงานมากเกินไป และการหมกมุ่นในงานมากเกินไปกับการทำงานเกินเวลา

จากการตรวจสอบความตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) พบว่า ตัวแปรทั้งสองตัวได้แก่ การทำงานมากเกินไป และ การหมกมุ่นในงานมากเกินไป เป็นตัวแปรที่ถูกแยกออกจากกัน

2. ความยึดมั่นในงาน (Work Engagement)

2.1 ความหมายของความยึดมั่นในงาน

ความยึดมั่นในงานเริ่มต้นจาก Kahn (1990 อ้างถึงในเจดนิกา, 2555) ได้อธิบายว่า ความยึดมั่นในงานคือ การที่บุคคลใช้เวลา (Employ) และแสดงออก (Express) ถึงการมีส่วนร่วมในงานและการเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานผ่านทางร่างกาย (Physical) ความคิด (Cognitive) และอารมณ์ (Emotional) ซึ่งเป็นความยึดมั่นในงานนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Schaufeli และคณะ (2002) กล่าวว่า ความยึดมั่นในงานคือ สภาวะทางอารมณ์และแรงจูงใจทางบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความยึดมั่นในงานมี 3 องค์ประกอบได้แก่ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (Vigor) ความทุ่มเทกับการทำงาน (Dedication) และ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) ซึ่งความยึดมั่นในงานนี้มีลักษณะที่คงทนและเป็นสิ่งที่จะช่วยเติมเต็มบุคคลในการทำงาน

นอกจากนี้ ความยึดมั่นในงานถูกมองว่าเป็นตัวแปรที่เป็นผลลัพธ์ทางบวกของสภาวะในการทำงานจากหลากหลายเหตุผลด้วยกัน

1. ความยึดมั่นในงานเป็นประสบการณ์ทางบวกในตัวเอง (Schaufeli et al., 2002)
2. ความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาพที่ดีและปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในเชิงบวก (Demerouti et al., 2001; Rothbard, 2001)
3. ความยึดมั่นในงานสามารถช่วยให้บุคคลได้รับผลประโยชน์จากการทำงานที่เต็มไปด้วยความเครียด (Britt Adler & Bartone, 2001)
4. ความยึดมั่นในงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร (Demerouti et al., 2001) ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน (Kahn, 1990)

Coetzer และ Rothmann (2007) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องอุปสงค์ในงาน (Job demand) และทรัพยากรในงาน (Job resources) ของ Schaufeli และ Bakker (2004) กับความยึดมั่นในงาน โดยทำการศึกษากับพนักงานบริษัทด้านอุตสาหกรรมจำนวน 83 คน ซึ่งพบว่า ทรัพยากรในงาน เช่น การสนับสนุนของบริษัท การให้โอกาสในการเติบโต ความก้าวหน้ากับพนักงาน และ

การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นในงานของบุคคล นอกจากนี้ อุปสงค์ในงานอาจไม่ได้มีบทบาทที่เด่นชัดกับความยึดมั่นในงานของพนักงาน โดยตัวแปรการสนับสนุนของบริษัทและการให้โอกาสในการเติบโตเป็นตัวแปรทำนายที่ดีที่สุดของความยึดมั่นในงาน

Sak (2006) และ Leiter และ Bakker (2010) อธิบายคล้ายกันว่า ความยึดมั่นในงานเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่เป็นแรงจูงใจทางบวกในบทบาทของการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. องค์ประกอบเชิงพฤติกรรม (Behavior) คือ รู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน
2. องค์ประกอบเชิงปัญญา (Cognition) คือ ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับงานที่ทำ
3. องค์ประกอบเชิงความรู้สึก (Affect) คือ ความรู้สึกทุ่มเทไปกับงาน

Shimazu และ Schaufeli (2009) ได้อธิบายว่าคนที่มีความยึดมั่นในงานนั้นจะเป็นคนที่ทำงานหนัก มีพลังในการทำงานสูง (Vigor) และมีความทุ่มเทกับงานที่ทำสูง (Dedication) ซึ่งทั้งสองส่วนนี้พบในการติดงานเช่นกัน แต่สิ่งที่ทำให้ความยึดมั่นในงานต่างจากการติดงานคือ แรงขับจากภายใน (Drive) ที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวบุคคล เช่น บุคคลทำงานหนักเนื่องจากสนุกในงานที่ทำ ทำงานหนักเพราะว่าชอบงานนั้น ๆ เป็นสิ่งมาจากแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ซึ่งไม่เหมือนกับการเสพติดในงานที่เกิดจากแรงขับที่เราไม่สามารถควบคุมตนเองให้ออกจากงานได้ และนอกจากนี้ยังพบผลอีกว่า ความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเจ็บป่วยทั้งทางจิตใจและร่างกาย ซึ่งตรงข้ามกับการติดงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเจ็บป่วย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นในงาน

โดยสรุปจากงานวิจัยข้างต้นแล้ว ความยึดมั่นในงานในงานวิจัยครั้งนี้ตามคำนิยามของ Schaufeli และคณะ (2002) ว่าความยึดมั่นในงานเป็นสภาวะทางอารมณ์และแรงจูงใจทางบวกกับบทบาทของการทำงานของบุคคลนั้น โดย Schaufeli ได้เสนอแนวคิดความยึดมั่นในงานว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (Vigor) เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการ

ทำงานทั้งทางกายและทางใจ ซึ่งแม้ว่างานนั้นจะยากหรือมีอุปสรรคเข้ามาระหว่างการทำงานบุคคลนั้นก็ จะไม่ย่อท้อและทำงานเหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้

2. ความทุ่มเทกับการทำงาน (Dedication) คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน ทัศนคติในงาน รู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นท้าทายต่อความสามารถที่มี มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน และรับรู้ว่าการที่ตนกำลังทำอยู่นั้นสำคัญ

3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) คือ การที่บุคคลมีสมาธิจดจ่อกับงานที่ทำ มาก รู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ทำอยู่โดยไม่รับรู้เวลาที่ผ่านไปนานเท่าใด ทำงานอย่างลึ้มวันลึ้มคืน และจะ ไม่ถอยถอยตนเองออกจากการทำงานแม้ว่างานนั้นจะยากหรือมีอุปสรรคในงานก็ตาม

2.3 การวัดและการประเมินความยึดมั่นในงาน

Schaufeli และคณะ (2002) ได้สร้างมาตรวัด Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ได้สร้างมาตรวัดเพื่อวัดความยึดมั่นในงาน โดยมีข้อกระทงทั้งหมด 17 ข้อ แบ่งองค์ประกอบออกเป็นสาม ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (6 ข้อ) ความทุ่มเทกับการทำงาน (5 ข้อ) ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันกับงาน (6 ข้อ) และลักษณะการตอบของมาตรวัดเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Likert Scale) 7 ระดับ ตั้งแต่ 0 = ไม่เคยเลยจนถึง 7 = เป็นประจำ

จากการตรวจสอบความตรงเชิงองค์ประกอบของทั้งสามด้าน (Factorial validity) พบว่าทั้งสาม ด้านมีความสัมพันธ์กันสูง แสดงให้เห็นว่าคะแนนรวมของมาตร UWES สามารถนำไปเป็นตัวบ่งชี้ของความ ยึดมั่นในงานได้ นอกจากนี้ยังพบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยค่าสัมประสิทธิ์ความ เชื่อมั่นของทั้งสามด้านอยู่ระหว่าง .60 และ .88 และมีการทดสอบซ้ำในหลายประเทศพบว่าความ สอดคล้องภายในของทั้งสามด้วยเป็นที่น่าพอใจเพราะส่วนใหญ่มีค่ามากกว่า .70 และนอกจากนี้ยังพบค่า ความเที่ยงจากการวัดซ้ำ (Test-retest reliability) อีกด้วย (Schaufeli, 2002)

3. ความพึงพอใจในชีวิต

3.1 ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต

Linley และคณะ (2009) ได้ให้คำอธิบายว่าความพึงพอใจในชีวิตคือ การประเมินทางความคิดต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต ซึ่งเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของการมีสุขภาวะที่ดี (Well-being) ร่วมกับการมีความรู้สึกทางบวกและมีความรู้สึกทางลบต่ำ เช่นเดียวกับ Diener (1984) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในชีวิตคือ การประเมินผลโดยรวม ในด้านความรู้สึกและทัศนคติเกี่ยวกับชีวิตของบุคคลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นหนึ่งในสามองค์ประกอบหลักของการมีสุขภาวะที่ดี ได้แก่ การมีความพึงพอใจในชีวิต การมีความรู้สึกทางบวก และการมีความรู้สึกทางลบต่ำ โดยความพึงพอใจในชีวิตสามารถวัดได้โดยการที่บุคคลประเมินความพึงพอใจหรือความสุขชีวิตในชีวิตของตนทั้งในอดีตและปัจจุบัน (Bernice ,1961) และยังเกิดจากการเปรียบเทียบในสิ่งที่ตนคาดหวังและสิ่งที่ตนเป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยช่องว่างระหว่างสองส่วนนี้จะทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในชีวิต (Cantril, 1965)

นอกจากนี้ความพึงพอใจในชีวิตยังสามารถหมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจต่อการดำเนินชีวิตในกิจวัตรประจำวัน เนื่องจากรับรู้ว่าเป็นบุคคลที่มีความหมายและสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้ จึงพอใจกับการดำเนินชีวิตประจำวันที่เป็นอยู่ (Jackle, 1974)

3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต

ในปัจจุบันได้มีการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มมากขึ้นอย่างแพร่หลาย เช่น Schmitt และคณะ (1980) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับล่าง เพศชายจำนวน 96 คน มีอายุต่ำกว่า 22 ปี และเพศหญิงจำนวน 158 คน มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จากหลากหลายอาชีพ โดยทำการเก็บข้อมูล 2 ครั้ง มีระยะห่างกัน 1 ปี พบว่าความพึงพอใจในชีวิตนั้นส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ต่อมา Gregory (1983) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิต โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัคร ผู้สูงอายุวัยเกษียณที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เกษียณอายุการทำงานแล้ว และมีความสามารถทั้งทางร่างกายและจิตใจในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 79 คน มีอายุเฉลี่ย 75.4 ปี พบว่าการมีพฤติกรรมการทำงาน หรือการทำกิจกรรมที่มีคุณค่า เช่น มีความเพลิดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง และได้ใช้ความสามารถของตน เป็นตัวแปรสำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความพึงพอใจในชีวิตในกลุ่มผู้เกษียณอายุ

Bonebright และคณะ (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการติดงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิต และเป้าหมายในชีวิตของพนักงานประจำในองค์กรที่มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง จำนวน 171 คน พบว่าพนักงานที่มีการติดงานแบบไม่กระตือรือร้น หรือไม่มีความสุขในงานทำงานจะมีความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีการติดงานแบบไม่กระตือรือร้นยังมีความพึงพอใจในชีวิตรวมถึงเป้าหมายในชีวิตน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในพนักงานที่มีการติดงานอย่างกระตือรือร้น หรือมีความสุขในการทำงาน จะมีความพึงพอใจในชีวิตและเป้าหมายในชีวิตมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Judge และคณะ (2005) ต้องการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของการประเมินตนเองในตัวเองในด้านต่างๆ เช่น การนับถือตนเองในด้านบวกกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนักศึกษาจำนวน 183 คน โดยศึกษาการตั้งเป้าหมายและความพึงพอใจในชีวิต และเก็บในกลุ่มพนักงานประจำจำนวน 251 คน โดยศึกษาการตั้งเป้าหมายและความพึงพอใจในงาน ในการศึกษาทั้งสองกลุ่มพบว่า บุคคลที่มีการนับถือตนเองในด้านบวกมักจะตั้งเป้าหมายโดยมีเหตุผลจากภายในและเหตุผลจากคุณค่าของตน นอกจากนี้บุคคลที่มีความสอดคล้องในตน คือ การที่บุคคลมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเรื่องที่ตนมีความสนใจและให้ความสำคัญจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตและในงานตามลำดับ

Lindfors และคณะ (2007) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน ความสามารถในงาน และความพึงพอใจในชีวิต กับวิสัญญีแพทย์ที่ทำงานเต็มเวลา ชาวฟินแลนด์จำนวน 258 คน ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยเป็นเพศชายร้อยละ 53 พบว่า วิสัญญีแพทย์ร้อยละ 28 มีความพึงพอใจในชีวิตสูง ร้อยละ 62 มีความพึงพอใจในชีวิตปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 10 ที่รายงานว่ามีความไม่พึงพอใจในชีวิต โดยความพึงพอใจในชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกการสนับสนุนทางสังคม และมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัญหาในครอบครัวทั้งในเพศชายและเพศหญิง นอกจากนี้ในเพศหญิงความพึงพอใจในชีวิตยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพ และในเพศชายความพึงพอใจในชีวิตยังมีความสัมพันธ์ทางลบกับการใช้แรงงานหนักในที่ทำงาน เช่น การแบกหามต่าง ๆ เป็นต้น

งานวิจัยของ Shimazu และ Schaufeli (2009) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของการติดงาน ความยึดมั่นในงาน และสุขภาวะ กับพนักงานชาวญี่ปุ่นในบริษัทเครื่องจักรงานก่อสร้าง จำนวน 776 คน เป็นเพศชาย 728 คน และเพศหญิง 48 คน มีอายุเฉลี่ย 38.1 ปี โดยการให้แบบสอบถามวัดข้อมูล 6 ด้าน

คือ การติดงาน ความยึดมั่นในงาน ความเจ็บป่วยทางสุขภาพ ความพึงพอใจในชีวิต ประสิทธิภาพในการทำงาน และตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ พบว่า การติดงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเจ็บป่วยทางสุขภาพ ได้แก่ ความทุกข์ทางจิตใจและความเจ็บป่วยต่อร่างกายและมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิต ตรงข้ามกับความยึดมั่นในงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับความเจ็บป่วยทางสุขภาพ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน

Hakanen และ Schaufeli (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความเหนื่อยหน่ายในงาน ความยึดมั่นในงาน และอาการซึมเศร้า กับทันตแพทย์ชาวฟินแลนด์จำนวน 3,255 คน คิดเป็นร้อยละ 71 ของทันตแพทย์ทั้งหมด พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นตัวทำนายอาการซึมเศร้าและความไม่พึงพอใจในชีวิต ตรงข้ามกับความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอาการซึมเศร้าและส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตอีกด้วย

Upadaya และคณะ (2016) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความต้องการของงาน ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน ความยึดมั่นในงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน อาการซึมเศร้า และอาชีวนามัยหรือสุขภาพในการทำงาน ในพนักงานชาวฟินแลนด์ จำนวน 1,415 คน เป็นเพศชาย 586 คน และเพศหญิง 829 คนโดยการทำแบบสอบถามผ่านทางอีเมลล์ 2 ครั้ง ระหว่างปี 2011 ถึงปี 2012 พบว่าการมีความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต นอกจากนี้ยังพบว่าผู้นำแบบผู้รับใช้หรือ ผู้นำที่ให้บริการผู้อื่นก่อนยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานชีวิตสูงอีกด้วย

Xinyuan และคณะ (2016) ได้ศึกษาผลของลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความพึงพอใจในชีวิต โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานโรงแรมขนาดใหญ่ ชาวจีนจำนวน 401 คน เป็นเพศหญิงร้อยละ 54.3 และเป็นเพศชายร้อยละ 45.7 มีอายุงานเฉลี่ย 5 ปี พบว่า การรับรู้ความสำคัญของงานช่วยลดความเครียดในงานและเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตได้

3.3 การวัดและการประเมินความพึงพอใจในชีวิต

สำหรับมาตรวัดที่ใช้ประเมินความพึงพอใจในชีวิตนั้นนั้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้มาตรวัด The Satisfaction With Life Scale (SWLS) พัฒนาโดย Pavot และ Diener (2008) และฉบับภาษาไทยแปลโดย อิศระ บุญญะภุทธิ มาตรวัดนี้เป็นแบบวัดรายงานตนเอง (Self-report) ประเมินความคิดเห็นของข้อ

คำถามดังกล่าว ด้วยการระบุหมายเลขของคำตอบ 1-7 ในช่องว่างหน้าคำถามทั้ง 9 ข้อ โดยไม่มีถูกผิด เป็นเพียงการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อสถานการณ์ของตัวบุคคล ณ ปัจจุบันเท่านั้น ซึ่งมีข้อกระทง ทั้งหมด 5 ข้อ โดยเป็นมาตรประเมินค่า (Likert scale) 7 ระดับ ได้แก่ (1) ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (2) ไม่เห็นด้วย (3) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (4) เฉย ๆ ไม่ใช่ทั้งเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย (5) ค่อนข้างเห็นด้วย (6) เห็นด้วย (7) เห็นด้วยมากที่สุด

สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกมาตรวัดชนิดนี้เนื่องจากมาตรวัดนี้มีความตรงของเครื่องมือวัด กล่าวคือ มาตรวัดชนิดนี้มีความตรงเชิงพยากรณ์ (Predictive validity) และความตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity)

ความตรงเชิงพยากรณ์ (Predictive validity) คือ ความสามารถของเครื่องมือที่ผลจากการวัดจะทำนายสภาพความเป็นจริงในอนาคตของบุคคลได้ ดังเช่น Chang และ Sanna (2001) พบว่า ความพึงพอใจในชีวิตสามารถทำนายความคิดที่อยากฆ่าตัวตายได้ ($r = .44$) โดยบุคคลที่มีคะแนนความพึงพอใจในชีวิตต่ำจะถูกทำนายว่าในอีก 20 ปีต่อจากนี้จะมีแนวโน้มที่จะมีการฆ่าตัวตาย นอกจากนี้ Luhmann และคณะ (2012) ได้พบว่า บุคคลที่มีคะแนนความพึงพอใจในชีวิตสูง ในอีก 5 ปีข้างหน้าจะได้แต่งงานและมีลูก รวมถึงจะมีแนวโน้มที่จะหย่าร้าง ย้ายที่อยู่ หรือตกงานน้อย

ความตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) คือ ความสามารถของเครื่องมือวัดในการหาความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือวัดที่วัดในเรื่องเดียวกันแต่มีลักษณะที่แตกต่างกันได้ โดยเครื่องมือวัดนั้นจะต้องแสดงให้เห็นความแตกต่างของความสัมพันธ์กับตัวแปรภายนอกด้วย เช่น การวัดเรื่องสถานะทางสังคมก็มีความแตกต่างกับการวัดในเรื่องอื่น ๆ ซึ่งสำหรับตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตพบว่าจะมีความตรงเชิงจำแนกมากเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกัน เช่น ความรู้สึกทางบวกหรือความภูมิใจในตนเอง (Diener et al., 2012)

นอกจากนี้ความเที่ยงของเครื่องมือวัดชนิดนี้เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการเลือกใช้วัดความพึงพอใจในชีวิตครั้งนี้ กล่าวคือ มาตรวัดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Alpha coefficients) อยู่ในระดับที่ดี โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .82 - .87 ตามงานวิจัยของ Pavot และ Diener (1993) และเหมาะที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุที่หลากหลายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดี ซึ่งจะช่วยประหยัดเวลาในการสัมภาษณ์ และประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ได้มากกว่าแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตแบบอื่น ๆ (Diener, 1985)

4. แรงจูงใจในการทำงาน

งานวิจัยหลายปีที่ผ่านมาได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลโดยมีการใช้กรอบแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป หากจะกล่าวถึงมุมมองโดยทั่วไปที่ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจแล้วนั้น ก็สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบด้วยกัน กล่าวคือ

1. สภาวะทางด้านจิตใจของบุคคลที่จะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม
2. กระบวนการที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา
3. ชุดของเหตุผลที่จะกำหนดให้บุคคลทำพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา

หากพิจารณาคำจำกัดความของแรงจูงใจในการทำงานตามกรอบแนวคิดของทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง (Self-determination) นั้น แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ชุดของเหตุผลของพนักงานที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการทักษะ ความสามารถ ความต้องการเป็นอิสระ และความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น (Gorbatsevich, 2010)

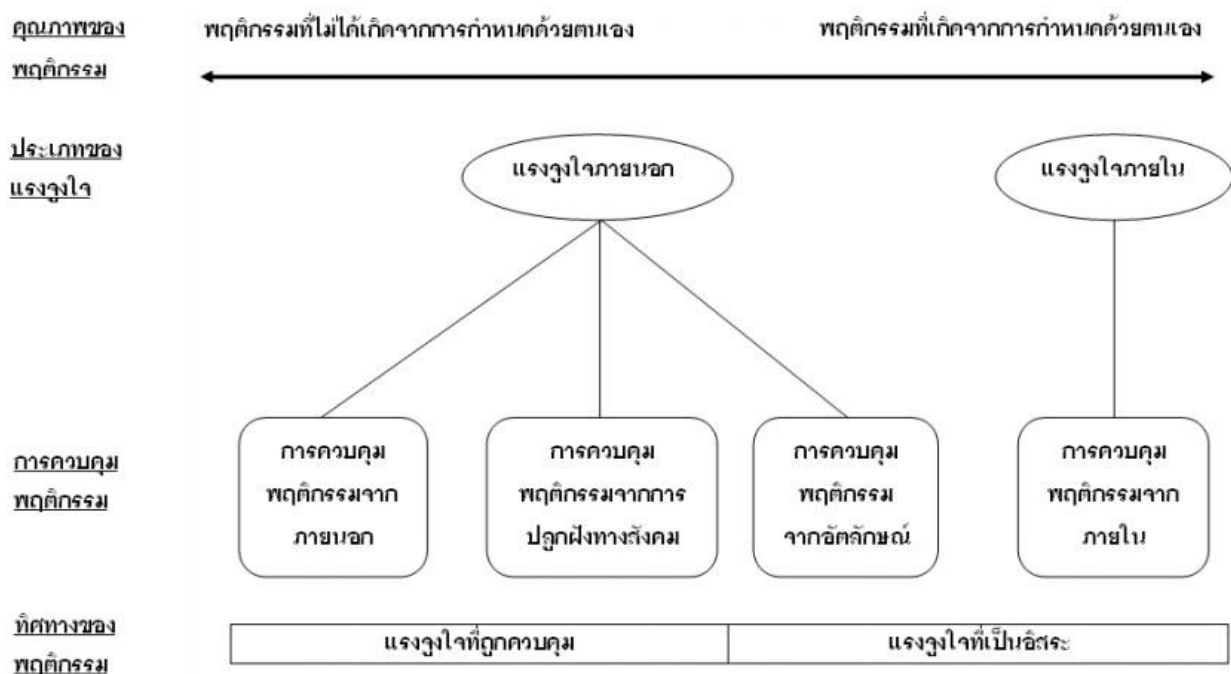
4.1 แนวคิดทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง (Self-determination)

ทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง (Self-determination) เป็นทฤษฎีที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของพฤติกรรมจากอิทธิพลของการกำกับในเรื่องแรงจูงใจระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก กล่าวคือ บุคคลที่มีแรงจูงใจจากภายในจะรู้สึกพึงพอใจ สนุก และสนใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า บุคคลเหล่านั้นผูกพันกับกิจกรรมเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของตนและมักจะปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมเหล่านั้นด้วย (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000a) ดังนั้น พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจภายในจะเรียกได้ว่า เป็นพฤติกรรมอิสระ (Autonomous) หรือสามารถกำหนดด้วยตนเอง (Self-determined) ในทางกลับกัน บุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะมีการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยรู้สึกที่ตนเองต้องทำเพราะได้รับประโยชน์จากการกระทำนั้น ๆ (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000b) เพราะสำหรับบุคคลเหล่านั้น ผลลัพธ์จากการทำกิจกรรมจะแตกต่างกันไปตามประเภทของกิจกรรมนั้น ๆ ยกตัวอย่างเช่น พฤติกรรมส่วนใหญ่ของการทำงานของบุคคลมักจะได้รับแรงจูงใจจากภายนอก เช่น ตัว

งานไม่น่าพึงพอใจ ไม่สนุก และไม่น่าสนใจ ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่ก็มักจะยอมทำงานที่ไม่สนุกเหล่านั้นเพราะจำเป็นต้องหารายได้เพื่อเลี้ยงชีพตนเอง

นอกจากนี้ ในทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง ยังได้ทำการแบ่งทฤษฎีย่อยออกเป็นทฤษฎีผสมผสานของสิ่งมีชีวิต (Organismic integration theory) โดยกล่าวถึงแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก 4 รูปแบบ ซึ่งแรงจูงใจแต่ละรูปแบบจะมีความแตกต่างกันตามที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอิสระหรือความสามารถในการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ในขณะที่ทำกิจกรรมนั้นด้วยตนเอง ดังนั้น แรงจูงใจในแต่ละรูปแบบจะอยู่บนเส้นต่อเนื่องจากพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากการกำหนดด้วยตนเอง (Non self-determined behavior) ไปจนถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการกำหนดด้วยตนเอง (Self-determined behavior) ดังภาพประกอบที่ 1 จากกรอบแนวคิดทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง (อ้างถึงในเจณิกา วังสถาพร, 2555)

อีกทั้ง แรงจูงใจได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มตามทฤษฎีการกำหนดทิศทางเชิงสาเหตุ (Locus of causality) ซึ่งได้แก่ แรงจูงใจแบบควบคุม (Controlled motivation) และ แรงจูงใจแบบอิสระ (Autonomous motivation) จากงานวิจัยของ Gagné และ Deci (2005); Van Beek และคณะ (2012); Van Beek และคณะ (2011) (อ้างถึงในเจณิกา วังสถาพร, 2555)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง (เจณิกา วังสถาพร, 2555)

แรงจูงใจแบบควบคุม (Controlled motivation)

แรงจูงใจแบบควบคุมเป็นแรงจูงใจที่บุคคลไม่สามารถกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยแรงจูงใจแบบควบคุมประกอบไปด้วยแรงจูงใจภายนอก 2 ประเภท คือ การกำกับพฤติกรรมจากภายนอก (External regulation) และการกำกับพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (Introjected regulation)

พฤติกรรมที่ถูกกำกับจากภายนอก คือ พฤติกรรมที่บุคคลถูกจูงใจให้กระทำบางสิ่งโดยมีเหตุผลเพื่อให้ได้รับรางวัลทางสังคมหรือหลีกเลี่ยงจากการถูกลงโทษ เช่น พนักงานที่มีพฤติกรรมที่ถูกกำกับจากภายนอกจะทำงานเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการถูกวิพากษ์วิจารณ์จากหัวหน้าหรือต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมรูปแบบนี้จึงจัดเป็นแรงจูงใจควบคุมเพราะมักจะถูกกำกับจากสภาพแวดล้อมทางสังคมและบุคคลก็ไม่สามารถที่จะกำหนดพฤติกรรมของตนเองได้นั่นเอง

พฤติกรรมที่ถูกกำกับจากการปลุกฝังทางสังคม คือ พฤติกรรมที่เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการภายในของบุคคลที่พิจารณาคุณค่าในตนเองและการยอมรับของสังคมจากมาตรฐานภายนอก ซึ่งเมื่อบุคคลพิจารณาแล้ว อยู่ในระดับเดียวกับมาตรฐานสังคมนอกนั้น บุคคลก็จะรู้สึกมีคุณค่าและเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น ในทางกลับกัน หากบุคคลพิจารณาแล้ว อยู่ในระดับที่ต่ำกว่ามาตรฐานของสังคมนอก พวกเขา ก็จะมีความรู้สึกทางลบและนำมาซึ่งการโทษตนเองในที่สุด (Deci & Ryan, 2002; Koestner & Losier, 2002) ดังนั้น พฤติกรรมรูปแบบนี้จะขึ้นอยู่กับการกำกับความเชื่อมั่นของบุคคลนั้น ๆ (Ryan & Deci, 2000b) ยกตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีพฤติกรรมที่ถูกกำกับจากการปลุกฝังทางสังคม จะทำงานเพื่อให้ตนเกิดความรู้สึกทางบวกในชีวิต เช่น เกียรติยศ หรือทำงานเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความรู้สึกทางลบ เช่น ความรู้สึกด้อยค่า เป็นต้น สำหรับพฤติกรรมรูปแบบนี้จะถือเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจควบคุม เพราะบุคคลจะรู้สึกว่าตนต้องทำตามมาตรฐานภายนอกเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Ryan & Deci, 2000a)

แรงจูงใจแบบอิสระ (Autonomous motivation)

แรงจูงใจแบบอิสระเป็นแรงจูงใจที่บุคคลสามารถกำหนดพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง โดยแรงจูงใจแบบอิสระประกอบไปด้วย การกำกับพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (Identified regulation) และการกำกับพฤติกรรมแบบผสมผสาน (Integrated regulation)

พฤติกรรมที่ถูกกำกับจากอัตลักษณ์ คือ พฤติกรรมที่บุคคลจะทำกระทำโดยไม่ได้เพียงพิจารณา มาตรฐานจากภายนอกเท่านั้น แต่ยังนำมาตรฐานเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ ปรับเปลี่ยนให้กลายเป็นส่วน หนึ่งของตนเองด้วย กล่าวคือ บุคคลมีการใช้เหตุผลของตนเองหรือเห็นความสำคัญและคุณค่าจากการ กระทำนั้นประกอบ เมื่อบุคคลยอมรับและระบุดูคุณค่าจากการกระทำพฤติกรรมเหล่านั้นได้แล้ว ก็จะเรียกว่า พฤติกรรมของบุคคลถูกกำกับจากอัตลักษณ์เรียบร้อยแล้ว (Ryan & Deci, 2000a) ยกตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีพฤติกรรมที่ถูกกำกับจากอัตลักษณ์ มักจะตระหนักถึงความสำคัญของงานและความก้าวหน้า ในงานที่ตนทำ ดังนั้น พฤติกรรมรูปแบบนี้จึงจัดเป็นแรงจูงใจอิสระเพราะบุคคลสามารถกำหนดพฤติกรรมที่ เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง

พฤติกรรมที่ถูกกำกับแบบผสมผสาน คือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อคุณค่าของพฤติกรรมนั้นมีความ สอดคล้องกับคุณค่าคุณค่าที่สำคัญอื่น ๆ ของบุคคลนั้น และที่สำคัญพฤติกรรมนั้นได้ถูกเป็นส่วนหนึ่งของ บุคคลนั้นแล้วด้วย (Ryan & Deci, 2000a) ยกตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีพฤติกรรมที่ถูกกำกับแบบ ผสมผสาน จะทำงานเพราะงานนั้นเป็นหนึ่งในคุณค่าหลักในชีวิตของพวกเขา ดังนั้น พฤติกรรมรูปแบบนี้จึง จัดเป็นแรงจูงใจอิสระอย่างแท้จริงเพราะบุคคลจะเกิดพฤติกรรมนี้เพราะบุคคลปรารถนาที่จะทำ ซึ่ง หมายความว่าบุคคลสามารถกำหนดพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองนั่นเอง

นอกจากนี้ยังมีการกำกับพฤติกรรมจากภายใน (Intrinsic regulation) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ แรงจูงใจภายในตามทฤษฎีผสมผสานของสิ่งมีชีวิต โดย

พฤติกรรมที่ถูกกำกับจากภายใน คือ พฤติกรรมที่บุคคลจะกระทำบางสิ่งด้วยความสนใจหรือความ พึงพอใจของตนเอง

อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยที่ผ่านมาของ Ryan และ Deci (2000a) พบว่า พฤติกรรมที่ถูกกำกับ แบบผสมผสานนั้นจะมีลักษณะร่วมหลายอย่างที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ถูกกำกับจากภายใน (Intrinsic regulation) และไม่อาจพิจารณาแยกออกจากกันได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงไม่ได้ทำการวัดพฤติกรรมที่ถูกกำกับ แบบผสมผสาน

4.2 การวัดและการประเมินแรงจูงใจในการทำงาน

สำหรับมาตรวัดที่ใช้ประเมินแรงจูงใจในการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้มาตรวัด The

Revised Motivation At Work Scale (R-MAWS) ซึ่งพัฒนาโดย Gagne และ คณะ (2011) โดยมาตรวัดนี้ ถูกสร้างโดยอิงกรอบทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง (SDT; Deci & Ryan, 1985b, 2000) ซึ่งถูกสร้างเป็น สองภาษาด้วยกัน อันได้แก่ ภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศส โดยมีการประเมินโครงสร้างของมาตรวัดกับ ผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 1,044 คน ผลการประเมินพบว่า ส่วนประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่ได้ถูกแบ่ง ออกเป็น 4 ประเภทด้วยกันคือ การกำกับพฤติกรรมจากภายนอก การกำกับพฤติกรรมจากการปลุกฝังทาง สังคม การกำกับพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ และการกำกับพฤติกรรมแบบภายใน (Gagné & Deci, 2005)

มาตรวัดนี้เป็นแบบวัดรายงานตนเอง (Self-report) ซึ่งมีข้อกระทงทั้งหมด 16 ข้อ แบ่งออกเป็น การ กำกับพฤติกรรมจากภายนอก 6 ข้อ การกำกับพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม 4 ข้อ การกำกับ พฤติกรรมจากอัตลักษณ์ 3 ข้อ และ การกำกับพฤติกรรมแบบภายใน 3 ข้อ โดยเป็นมาตรประเมินค่า (Likert scale) 7 ระดับ ได้แก่ (1) ไม่เห็นด้วยทั้งหมด (2) ไม่เห็นด้วยเกือบทั้งหมด (3) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (4) เห็นด้วยปานกลาง (5) ค่อนข้างเห็นด้วย (6) เห็นด้วยเกือบทั้งหมด (7) เห็นด้วยทั้งหมด ซึ่งสาเหตุที่ ผู้วิจัยเลือกมาตรวัดชนิดนี้เนื่องจากมีความเที่ยงของเครื่องมือวัด กล่าวคือ มาตรวัดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Alpha coefficients) ของในแต่ละภาษาอยู่ในระดับที่ดี โดยฉบับภาษาอังกฤษ มาตรวัดย่อย ทั้ง 4 ตัวมีค่าอยู่ระหว่าง .69 - .89 ซึ่งอยู่ระดับมาตรฐานหรือใกล้เคียงกับมาตรฐานที่มีค่าเท่ากับ .7 ตาม งานวิจัยของ Nunally (1978) และฉบับภาษาฝรั่งเศส มาตรวัดย่อยทั้ง 4 ตัวมีค่าอยู่ระหว่าง .91 - .93 ซึ่ง อยู่ในระดับสูงกว่ามาตรฐานที่มีค่าเท่ากับ .8 (Henson, 2001; Nunally & Bernstein, 1994)

นอกจากนี้ มาตรวัดชนิดนี้ยังมีความตรงของเครื่องมือวัด ซึ่งเป็นความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) และความตรงตามสภาพ (Concurrent validity)

สำหรับความตรงเชิงโครงสร้างนั้น Gagne และคณะ (2010) มีการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ทำให้มีการแบ่งข้อกระทงออกได้เป็น 16 ข้อดังที่กล่าวข้างต้น อีกทั้งยังได้ทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน (Invariance tests) ของทั้งสองภาษา พบว่า การทดสอบ โมเดลพื้นฐาน (Baseline model) โมเดลการวัด และโมเดลเชิงโครงสร้างของทั้งสองภาษาและข้ามกลุ่ม ภาษาพบว่าทุกโมเดลมีความเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (อ้างถึงในเจนิการ์ วังสถาพร, 2555)

ความตรงตามสภาพ คือ ความสามารถของเครื่องมือที่วัดได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของบุคคล ที่ถูกวัดในขณะนั้น โดย Gagne และคณะ (2010) ได้ทำการตรวจสอบความเชื่อมโยงระหว่างสาเหตุและ

ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในเชิงองค์การที่พวกเขาได้ทำการตั้งสมมติฐานไว้ ซึ่งพบว่าแรงจูงใจแบบอิสระมีความสัมพันธ์กับปัจจัยสาเหตุ เช่น ความต้องการอิสระ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และทักษะความสามารถ ซึ่งแรงจูงใจแบบควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสาเหตุดังกล่าว นอกจากนี้ แรงจูงใจแบบอิสระยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยผลลัพธ์ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความเป็นอยู่ การรายงานเกี่ยวกับสุขภาพ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกและความเครียดที่เกี่ยวข้องกับจิตอีกด้วย

5. ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากนิยามและคำจำกัดความของการติดงานและความยึดมั่นในงานที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การติดงาน เป็นสภาวะที่บุคคลมีความหมกมุ่นในงานและมีความต้องการทำงานมากจนไม่สามารถต้านทานจากแรงขับภายในได้ แต่หากเป็นความยึดมั่นในงานนั้นจะเป็นสภาวะที่บุคคลมีอารมณ์และแรงจูงใจทางบวกกับบทบาทของการทำงานนั้น ๆ โดยบุคคลมีความรู้สึกมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทกับการทำงาน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ซึ่งจากความหมายของทั้ง 2 ตัวแปรดังกล่าว จะเห็นว่าความแตกต่างของทั้ง 2 ตัวแปรคือ การติดงาน เป็นสภาวะที่บุคคลทำงานอย่างหนักโดยไม่สามารถที่จะควบคุมตนเองได้ ซึ่งอาจส่งผลได้ทั้งทางบวกและลบกับบุคคล แต่หากเป็น ความยึดมั่นในงานนั้น จะเป็นสภาวะที่บุคคลทำงานอย่างหนักโดยที่บุคคลมีแรงจูงใจบางอย่างที่จะตั้งใจจะทำงานเหล่านั้นด้วยตนเอง ซึ่งมักจะส่งผลทางบวกกับบุคคลนั้นๆ

แต่อย่างไรก็ตาม จากงานวิจัยที่ผ่านมาจะพบว่า ผู้วิจัยหลายคนจะมีการอธิบายความแตกต่างระหว่างการติดงานกับความยึดมั่นในงานในประเด็นที่หลากหลายกันออกไป เช่น หากมองในเรื่องที่บุคคลทำงานหนักเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ของตนเองนั้น ผู้วิจัยบางกลุ่มได้กล่าวว่า การติดงานและความยึดมั่นในงานนั้นจะให้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน โดยการติดงานนั้นมักจะเป็นการที่บุคคลทำงานหนักโดยเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ทางลบ ในขณะที่ความยึดมั่นในงาน บุคคลจะมีการทำงานหนักแต่จะเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ทางบวกมากกว่า เช่น บุคคลที่มีภาวะการติดงานนั้น จะมีประสบกับปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานมากกว่า (Mudrack, 2006) และมักจะมี ความพึงพอใจในเรื่องของงาน (Burke & MacDermid, 1999) และชีวิต (Bonebright, Clay & Ankenmann, 2000) ระดับต่ำ ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีความยึดมั่นในงานนั้น จะมีความพึงพอใจงานและมีความผูกพันกับองค์กรของตนมากกว่า (Schaufeli, Taris & Van

Rhenen, 2008) และหากมองในแง่ของกรอบแนวคิดอุปสงค์และทรัพยากรในงาน (Job Demand-Resource Model) แล้วก็จะพบว่า การติดงานและความยึดมั่นในงานมีลักษณะที่แตกต่างกัน โดย จากงานวิจัยของ Mazzetti และคณะ (2016) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ อุปสงค์ในงาน ทรัพยากรในงาน การติดงาน และความยึดมั่นในงาน ของแพทย์ชาวอิตาลี 269 คน จากโรงพยาบาลทั้งหมด 9 โรงพยาบาล ซึ่งได้ผลออกมาว่า ความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกทางบวก ($r = .77$) และ ทรัพยากรในงาน ($r = .70$) ซึ่งตรงกันข้ามกับการติดงานที่มี ความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความรู้สึกทางลบ ($r = .20$) และ อุปสงค์ในงาน ($r = .61$) จึงถือเป็นความแตกต่างอีกจุดหนึ่งระหว่างความยึดมั่นในงานกับการติดงานนั่นเอง

นอกจากนี้ Shimazu และ Schaufeli (2009) ยังได้ทำการแยกแยะความแตกต่างระหว่างการติดงานกับความยึดมั่นในงานโดยการหาความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรกับสุขภาวะ (Well-being) ของชาวญี่ปุ่น ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษากับพนักงานญี่ปุ่น จำนวน 776 คน โดยทำงานอยู่ในบริษัทอุตสาหกรรม การก่อสร้างในเขตตะวันตกของประเทศญี่ปุ่น สมมติฐานของงานวิจัยนี้คือ การติดงานจะสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะที่ไม่ดีของบุคคล เช่น บุคคลจะมีความเครียดสูง มีการรายงานอาการเจ็บปวดทางร่างกายของตนเองมาก มีความพึงพอใจในชีวิตและครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ รวมถึงผลการปฏิบัติงานด้วย ในขณะที่ความยึดมั่นในงานนั้นจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาวะที่ไม่ดีของบุคคล โดยแบบสอบถามที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ได้แก่ การติดงาน คือ มาตรการ DUWAS ความยึดมั่นในงาน คือ มาตรการ UWES และความเป็นอยู่ที่ดีคือ มาตรการ BJSQ และ HPQ

โดยผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐาน คือ การติดงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะที่ไม่ดีของบุคคล เช่น บุคคลจะมีความเครียดสูง มีการรายงานอาการเจ็บปวดทางร่างกายมาก แต่จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิต เช่น ความพึงพอใจในด้านการงานและครอบครัว อีกทั้งมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานอีกด้วย ในทางตรงกันข้าม ความยึดมั่นในงานพบว่ามี ความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาวะที่ไม่ดีของบุคคลแต่จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต และผลการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการติดงานและความยึดมั่นในงานจะมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะที่แตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละตัวแปรนั้นก็จะมีสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบกับตัวบ่งชี้ถึงสุขภาวะ

ของบุคคลที่หลากหลายออกไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ข้อสรุปว่า การติดงานและความยึดมั่นในงานนั้นๆ จะมีประเภทของกรอบแนวคิดที่แตกต่างกันนั่นเอง

อย่างไรก็ตามบุคคลที่ทำงานอย่างหนักโดยมีสภาวะการติดงานหรือมีความยึดมั่นในงานนั้น อาจมีสาเหตุ มุมมอง หรือแรงจูงใจการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งก็มีงานวิจัยที่ผ่านมาจำนวนหนึ่งได้ทำการศึกษาประเด็นดังกล่าว ดังเช่น งานวิจัยของ Vallerand (2008) ได้กล่าวถึงรูปแบบพลังการขับเคลื่อนในการทำงาน (Passion for work) ซึ่งหากบุคคลมีพลังการขับเคลื่อนนี้แล้ว บุคคลก็จะทุ่มเทเวลาและพลังงานส่วนใหญ่ไปกับการทำงานนั้น ๆ ในชีวิตประจำวัน โดยผู้วิจัยได้มีการแบ่งพลังการขับเคลื่อนในการทำงานออกเป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ

1. พลังการขับเคลื่อนแบบเข้ากันดี (Harmonious passion) ซึ่งเป็นพลังที่บุคคลสามารถควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างพอดีกัน ถึงแม้ว่ากิจกรรมเหล่านั้นจะเข้ามาทำให้ชีวิตของบุคคลนั้นยากขึ้นก็ตาม
2. พลังการขับเคลื่อนแบบครอบงำ (Obsessive passion) คือ พลังที่กิจกรรมเหล่านั้นจะควบคุมบุคคล เพราะว่ากิจกรรมเหล่านั้นเข้าไปแทรกแซงชีวิตของบุคคลจนทำให้เกิดปัญหามากมายทั้งต่อตนเองและครอบครัว

จากรูปแบบพลังการขับเคลื่อนดังกล่าว มีงานวิจัยของ Gorgievski และ Bakker (2010) ได้กล่าวถึงรูปแบบพลังการขับเคลื่อนทั้ง 2 ประเภทนี้ว่ามีความคล้ายคลึงกับกรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้กล่าวว่า พลังการขับเคลื่อนแบบเข้ากันดีนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความยึดมั่นในงาน เนื่องจากบุคคลที่มีความยึดมั่นในงานนั้นมักจะเกี่ยวข้องกับการมีพลังงานและประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ๆ อย่างมาก บุคคลจะทำงานอย่างหนัก มีความรู้สึกกระตือรือร้น รู้สึกท้าทายและมีความสุขในการทำงานนั้น ๆ โดยบุคคลจะสามารถควบคุมการทำงานเหล่านั้นได้ด้วยตนเอง

ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่ติดงานจะเชื่อมโยงรูปแบบพลังการขับเคลื่อนแบบครอบงำ เนื่องจากการติดงานนั้นเกิดขึ้นจากแรงขับภายในของบุคคล บุคคลที่ติดงานมักจะหมกมุ่นอยู่กับงานจนยากที่จะออกมาจากงานของตนเองได้ หากบุคคลไม่ได้ทำงาน ก็มักจะคิดถึงแต่เรื่องงานนั้นอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้น งานจึงมีอิทธิพลในการควบคุมบุคคลได้มากนั่นเอง

นอกจากนี้ ความแตกต่างระหว่างการติดงานและความยึดมั่นยังสามารถจำแนกได้จากทฤษฎีการกำกับตนเอง ที่อธิบายความแตกต่างของพฤติกรรมจากอิทธิพลของแรงจูงใจสองแบบ ได้แก่ แรงจูงใจแบบควบคุม และ แรงจูงใจแบบอิสระ โดยมีงานวิจัยที่ศึกษาเป็นจำนวนมาก ได้แก่

งานวิจัยของ Beek Taris และ Schaufeli (2011) ได้ทำการศึกษาธรรมชาติของสาเหตุและผลลัพธ์ของการทำงานหนัก ซึ่งการทำงานหนักในงานวิจัยนี้หมายถึง การติดงานและความยึดมั่นในงาน โดยผู้วิจัยทำการศึกษากับพนักงานชาวดัตช์ที่ทำงานในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าวของผู้วิจัยจำนวน 1,246 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 472 คน และเพศหญิง จำนวน 774 คน โดยผู้วิจัยทำการแบ่งกลุ่มของบุคคลที่ทำงานหนักออกเป็น 4 ประเภทด้วยกัน คือ พนักงานที่ติดงาน (Workaholic employees) พนักงานที่มีความยึดมั่นในงาน (Engaged employees) พนักงานที่ติดงานแบบยึดมั่นในงาน (Engaged workaholics) และ พนักงานที่ไม่ได้ติดงานหรือมีความยึดมั่นในงาน (Nonworkaholic/nonengaged employees) ซึ่งจากการเปรียบเทียบบุคคลทั้ง 4 ประเภทนี้กับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานโดยการวิเคราะห์ค่าสถิติแบบ MONOVA และ ANOVA ผู้วิจัยพบว่า การติดงานและความยึดมั่นในงานนั้นเป็นตัวแปรที่มีกรอบแนวคิดที่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้ง ผู้วิจัยยังพบสิ่งที่น่าสนใจอีก 3 อย่างด้วยกัน ได้แก่

1. พนักงานที่ติดงานจะทำงานตามการได้รับแรงจูงใจแบบควบคุมเป็นแรงขับ (Drive) ให้ทำ ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีความยึดมั่นในงานจะถูกแรงขับให้ทำพฤติกรรมจากแรงจูงใจแบบอิสระ ซึ่งจากสิ่งที่ผู้วิจัยพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างชาวจีน (Van Beek et al., in press) ที่บอกว่า บุคคลที่ทำงานหนักโดยมีภาวะติดงานหรือความยึดมั่นในงานนั้น จะมีพื้นฐานของแรงจูงใจการทำงานที่แตกต่างกันนั่นเอง
2. ถึงแม้ว่าการติดงานและความยึดมั่นในงานจะมีพื้นฐานของแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ทั้ง 2 ตัวแปรนั้นต่างเพิ่มชั่วโมงในการทำงาน ทำงานหนักมากกว่าเมื่อเทียบกับบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในภาวะติดงานหรือมีความยึดมั่นในงาน
3. แม้ว่าการติดงานและความยึดมั่นในงานจะทำให้บุคคลทำงานหนักพอ ๆ กัน แต่บุคคลที่มีการติดงานนั้น จะประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงานสูงที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มของบุคคลที่ทำงานหนัก

ประเภทอื่น ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีความยึดมั่นในงานนั้น จะประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มของบุคคลที่ทำงานหนักประเภทอื่นเช่นกัน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบผลลัพธ์อื่นอีก เช่น พนักงานที่ติดงานแบบยึดมั่นในงาน จะทำงานตามการ ได้รับทั้งแรงจูงใจแบบควบคุมและอิสระ อีกทั้ง พนักงานกลุ่มดังกล่าวจะใช้เวลาไปกับงานที่ทำมากที่สุด แต่ จะไม่ทำจนถึงภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างจากพนักงานที่ติดงานเพราะความยึด มั่นในงานจะเป็นตัวป้องกันผลทางลบของการติดงาน

งานวิจัยของ Van den Broeck และคณะ (2011) ต้องการที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวแปรการ ติดงานทั้งในด้านพฤติกรรม คือ การทำงานที่มากเกินไป และในด้านความคิด คือ การหมกมุ่นในงานให้มาก ขึ้น โดยผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดองค์ประกอบทั้ง 2 ประเภทของการติดงาน ซึ่งก็คือ การทำงานและหมกมุ่นในงานนั้นมากเกินไป พร้อมทั้ง อธิบายถึงผลลัพธ์ ของความเป็นอยู่ในบุคคลที่ติดงานด้วย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับพนักงานบริษัทชาวเบลเยียม จำนวน 370 คน เป็นเพศชาย จำนวน 196 คน และเพศหญิง จำนวน 174 คน โดยมีระดับการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน โดยผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจแบบควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการหมกมุ่นในงานที่มากเกินไปและความเหนื่อย ล้าในงาน ยิ่งไปกว่านั้น การหมกมุ่นในงานนั้นยังเป็นตัวแปรที่อธิบายความสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง แรงจูงใจแบบอิสระและความเหนื่อยล้าในงาน จากผลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะมีการหมกมุ่นงาน มากเพราะพวกเขากังวลเกี่ยวกับการได้รับรางวัลหรือการถูกลงโทษจากองค์กร หรือ พวกเขา รู้สึกผิดหรือ กลัวที่จะขายหน้าหากตนเองไม่ได้ทำงาน ซึ่งจะนำมาซึ่งผลเสียทางด้านความเป็นอยู่ของบุคคลนั่นเอง

2. แรงจูงใจแบบอิสระและแรงจูงใจแบบควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มในการทำงาน ที่มากเกินไป โดยการทำงานที่มากเกินไปจะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจแบบอิสระและ ความรู้สึกมีพลังในการทำงานอีกด้วย ซึ่งจากผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานของผู้วิจัยข้อหนึ่งที่ว่า การ ทำงานที่ยาวนานนั้นอาจเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีพลังงานได้มากกว่าลดลง ในกรณีที่บุคคลนั้นทราบบ ว่าการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจและมีความสำคัญ

งานวิจัยของ Beek และคณะ (2012) ต้องการที่จะทราบว่าบุคคลที่ติดงานกับบุคคลที่มีความยึด มั่นในงานนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างไรรอบอย่างเงาะลึกมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา

ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของการติตงาน ความยึดมั่นในงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหมอ จำนวน 216 คน และพยาบาล จำนวน 544 คน จากโรงพยาบาลในประเทศไทยที่แตกต่างกัน 4 แห่ง คือ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลที่เน้นเกี่ยวกับการคลอดบุตร โรงพยาบาลตั้งเดิมของจีน และโรงพยาบาลเกี่ยวกับจิตเวช โดยคณะผู้วิจัยได้มีการควบคุมอุปสงค์และทรัพยากรในงานร่วมด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้พบสิ่งที่น่าสนใจ 4 อย่างด้วยกัน คือ

1. การติตงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจภายนอก การกำกับพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม และการกำกับพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ แต่ถึงกระนั้น งานวิจัยนี้ไม่ได้สนับสนุนงานวิจัยที่ผ่านมาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการติตงานและการกำกับพฤติกรรมจากภายนอก ซึ่งหมายถึง บุคคลที่ติตงานอาจไม่ได้เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอก เช่น การให้รางวัล การลงโทษ กล่าวคือ บุคคลที่ติตงานจะทำงานอย่างหนักเพราะแรงกดดันจากภายในไม่ใช่มาจากแรงกดดันจากภายนอกนั่นเอง

2. ความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการกำกับพฤติกรรมจากภายใน

3. ความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจภายนอก การกำกับพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม และการกำกับพฤติกรรมจากอัตลักษณ์

4. ภาวะหมดไฟในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจแบบอิสระในทางตรงกันข้าม ภาวะหมดไฟในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการกำกับพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม

จากผลการวิจัยข้างต้นจะพบว่า ประเภทของการกำกับพฤติกรรมของบุคคลที่ต่างกันก็จะมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่างกันด้วย

นอกจากประเด็นความแตกต่างสาเหตุและแรงจูงใจของบุคคลที่มีภาวะการติตงานหรือมีความยึดมั่นในงานที่แตกต่างกันแล้ว ประเด็นของผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลเหล่านั้นก็มีความแตกต่างเช่นกัน บุคคลที่ติตงานหรือมีความยึดมั่นในงานจะมีผลลัพธ์ไปในทิศทางใด มีงานวิจัยที่ผ่านมาจำนวนหนึ่งได้ทำการศึกษาผลลัพธ์ดังกล่าว โดยผลลัพธ์หนึ่งที่ผู้วิจัยต่างให้ความสนใจก็คือ ความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตกับความยึดมั่นในงานนั้นว่ามีลักษณะเช่นไร ดังเช่น

งานวิจัยของ Çapri Gündüz และ Akbay (2013) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิต ภาวะหมดไฟ ความยึดมั่นในงาน และคะแนนความหมดหวังในนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นมัธยมปลาย อีกทั้ง ผู้วิจัยต้องการดูว่าปัจจัยทางด้านภาวะหมดไฟ ความยึดมั่นในงาน และคะแนนความหมดหวังนั้นจะเป็นตัวทำนายคะแนนความพึงพอใจในชีวิตได้หรือไม่ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามโรงเรียนต่าง ๆ ในช่วงปีการศึกษา ค.ศ. 2011 ถึง 2012 จำนวน 461 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 225 คน และเพศชาย จำนวน 236 คน สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 นั้น เนื่องจากนักเรียนในช่วงวัยนี้ จะเป็นช่วงวัยที่เป็นจุดเปลี่ยนในการวางแผนอนาคตในการเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัยของตนเอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคิดว่ากลุ่มตัวอย่างนี้จึงมีความสำคัญและผลการวิจัยที่ได้ก็น่าจะช่วยเสนอแนะให้โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการให้นักเรียนมีความพึงพอใจในชีวิตที่ดีขึ้นเพิ่มขึ้นได้โดยการคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ในงานวิจัยนี้ โดยผลการวิจัยพบว่า คะแนนความพึงพอใจในชีวิตของกลุ่มนักเรียนนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเบื่อหน่ายในงาน การเหยียดหยาม ความมีประสิทธิภาพ และคะแนนความหมดหวัง ในทางตรงกันข้าม คะแนนความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบของความยึดมั่นในงาน ซึ่งก็คือ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทกับการทำงาน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน อีกทั้ง คะแนนความพึงพอใจในชีวิตนั้นจะสามารถถูกทำนายได้เพียงจากปัจจัยคะแนนความหมดหวัง ความหมกมุ่น และความมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยของ Upadyaya Vartiainen และ Salmela-Aro (2016) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นในงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โรคซึมเศร้า อุปลงค์และทรัพยากรในงาน ผู้วิจัยทำการศึกษาในพนักงานในองค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัทเกี่ยวกับระบบเครือข่ายข้ามชาติหรือบริษัทของภาครัฐ เป็นต้น จำนวน 1,415 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 829 คน และเพศชาย จำนวน 586 คน โดยทำการติดตามกลุ่มตัวอย่าง 2 ปี ปีละ 2 ครั้ง ในช่วงปี ค.ศ. 2011 ถึง 2012 ซึ่งผลปรากฏว่า ความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับโรคซึมเศร้า ในทางตรงกันข้าม ความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต และโรคซึมเศร้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิต นอกจากนี้ ความยึดมั่นในงานยังมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในงาน

ในเรื่องของอุปสงค์และทรัพยากรในงานนั้น ผู้วิจัยพบว่า บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งที่อาศัยภาวะผู้นำนั้น จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นในงานและความพึงพอใจในชีวิตมาก แต่จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟทางในการทำงานและโรคซึมเศร้า

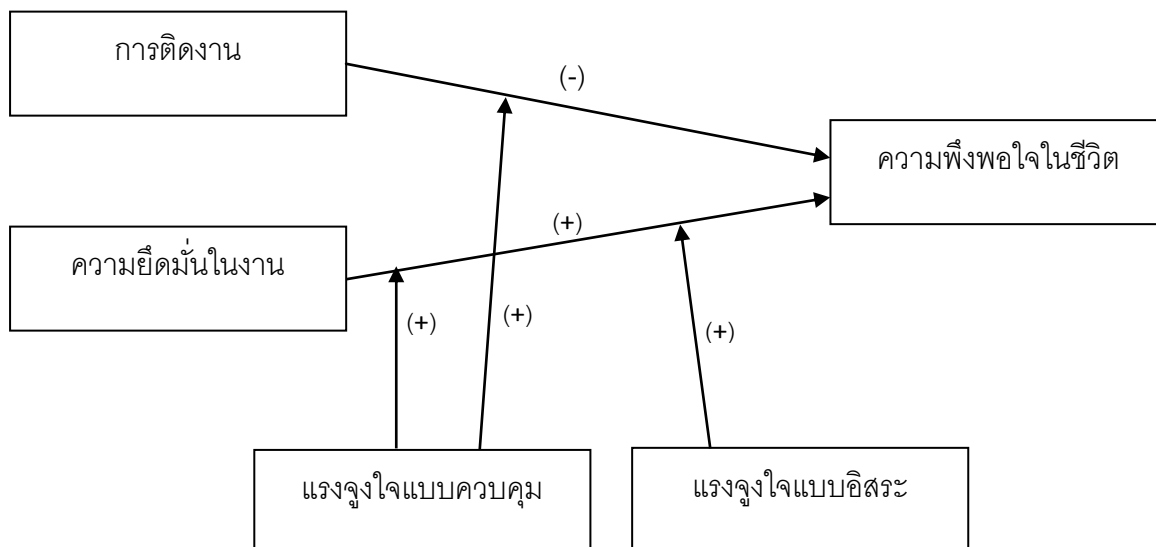
งานวิจัยของ Ferreira (2014) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตและความยึดมั่นในงานเพื่อที่จะเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวมากขึ้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการของบริษัทขนาดกลางและใหญ่ในประเทศโปรตุเกส จำนวน 247 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในชีวิตส่งผลต่อทางบวกกับความยึดมั่นในงานของบุคคล โดยบุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตมากนั้นจะแสดงให้เห็นถึงระดับความยึดมั่นในงานของตนเองมากขึ้นด้วย ยิ่งไปกว่านั้น ความพึงพอใจในชีวิตยังมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบของความยึดมั่นในงานที่ได้ถูกกล่าวไว้ในงานวิจัยของ Schaufeli Bakker และ Salanova (2006) อีกด้วย

อย่างไรก็ตาม สำหรับประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตกับการติดงานนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า ศึกษาข้อมูลงานวิจัยที่ผ่านมาแล้วพบว่า ยังไม่ค่อยมีงานวิจัยที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรดังกล่าวมากนัก ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าวเพิ่มเติม เพื่อหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้นั้นจะเป็นประโยชน์ในการทำการวิจัยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ของการติดงาน ความยึดมั่นในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และ ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน
2. ศึกษาบทบาทของแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการติดงาน ความยึดมั่นในงาน และ ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. การติดงานและความยึดมั่นในงาน สามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิต
2. แรงจูงใจในการทำงานมีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่าง การติดงาน และ ความยึดมั่นในงาน กับ ความพึงพอใจในชีวิต

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในภาคบริษัทเอกชน ทั้งเพศชายและหญิง จำนวน 219 คน โดยมีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปในบริษัทนั้น
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 2.1.1 การติดงาน
 - 2.1.2 ความยึดมั่นในงาน
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในชีวิต
 - 2.3 ตัวแปรกำกับ คือ แรงจูงใจในการทำงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การติดงาน (Workaholic) หมายถึง สภาวะที่บุคคลไม่สามารถต้านทานจากแรงขับภายในได้ โดยบุคคลมีการทำงานและหมกมุ่นในงานนั้น ๆ มากเกินไป ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แนวคิดการติดงานของ Schaufeli Shimazu และ Taris (2009) ที่แบ่งการติดงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การทำงานมากเกินไป (Working excessively) ที่สะท้อนถึงการเกิดงานเชิงพฤติกรรม คือ การที่บุคคลใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตไปกับการทำงานจนทำให้ชีวิตด้านอื่น ๆ ถูกละเลยไป เช่น การรับประทานอาหาร การพักผ่อน เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 2 การหมกมุ่นในงาน (Working obsessively) ที่สะท้อนถึงการติดงานเชิงปัญญา คือ การที่บุคคลคิดและหมกมุ่นกับงานที่ทำมากเกินไป บุคคลจะคิดถึงแต่เรื่องงานตลอดเวลา แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในเวลาทำงาน ซึ่งเป็นแรงขับจากภายในที่บุคคลนั้นไม่สามารถควบคุมตนเองได้

ในการวิจัยครั้งนี้ การติดงาน คือ ค่าคะแนนที่ได้มาจากคะแนนรวมจาก มาตรวัดการติดงานที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก มาตรวัด The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) ของ Schaufeli (2009)

ความยึดมั่นในงาน (Work engagement) หมายถึง สภาวะทางจิตใจด้านบวกที่เป็นการเติมเต็มบุคคลในการทำงาน และมีสภาพการณ์ที่คงทน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (Vigor) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีพลังกายและพลังใจในการทำงานในระดับที่สูง และเมื่อบุคคลต้องเผชิญหน้ากับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ก็สามารถปรับตัวกลับมาเป็นปกติได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีความตั้งใจ และพยายามทำงานของตนให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องเผชิญ

องค์ประกอบที่ 2 ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การมีความทุ่มเทอย่างมากให้กับการทำงาน และรู้สึกว่างานสำคัญ รวมถึงการที่บุคคลรู้สึกกระตือรือร้น รับผิดชอบต่อความสำคัญของตนเองในงาน รวมทั้งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำ

องค์ประกอบที่ 3 ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน โดยรู้สึกว่าเมื่อตนเองทำงานเวลารอบตัวจะผ่านไปอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถถอนตัวเองออกจากการทำงานได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ความยึดมั่นในงาน คือ ค่าคะแนนที่ได้มาจากคะแนนรวมจาก มาตรวัดความยึดมั่นในงาน ที่ผู้วิจัยนำมาจากมาตรวัดฉบับภาษาไทย ของ เจณิกา วังสถาพร (2555) จากมาตรต้นฉบับภาษาอังกฤษ The Utrecht Work Engagement Scale ของ Schaufeli และคณะ (2002)

แรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation) หมายถึง ชุดของเหตุผลของพนักงานที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการทักษะ ความสามารถ ความต้องการเป็นอิสระ และความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น โดยมีการแบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 แรงจูงใจแบบควบคุม (Controlled motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่บุคคลไม่สามารถกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มักถูกอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก

ประเภทที่ 2 แรงจูงใจแบบอิสระ (Autonomous motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่บุคคลสามารถกำหนดพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง

ในการวิจัยครั้งนี้ แรงจูงใจในการทำงาน คือ ค่าคะแนนที่ได้มาจากคะแนนจาก มาตราวัดแรงจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ (1) คะแนนรวมในส่วนของแรงจูงใจแบบควบคุม และ (2) คะแนนรวมในส่วนของแรงจูงใจแบบอิสระ โดยผู้วิจัยนำมาตราวัดจากฉบับภาษาไทย ของ เจณิกา สถาพร (2555) จากมาตรต้นฉบับภาษาอังกฤษ The Revised Motivation At Work Scale ของ Gagne และคณะ (2011)

ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การประเมินผลโดยรวมในด้านความรู้สึกรู้สึก และทัศนคติเกี่ยวกับชีวิตของบุคคลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ในการวิจัยครั้งนี้ ความพึงพอใจในชีวิต คือ ค่าคะแนนที่ได้มาจากคะแนนรวมจากมาตราวัด ความพึงพอใจในชีวิต ที่ผู้วิจัยนำมาจากมาตราวัดฉบับภาษาไทย ของ ดร.อิสระ บุญญะฤทธิ์ จากมาตรต้นฉบับภาษาอังกฤษ The Satisfaction With Life Scale (SWLS) พัฒนาโดย Pavot และ Diener (2008)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในความสัมพันธ์ระหว่างการติดงาน ความยึดมั่นในงาน และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมหรือใช้ประโยชน์ต่อการทำการวิจัยในอนาคตต่อไป

2. เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรได้สร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานของตนเอง อีกทั้งเป็นแนวทางให้ข้อมูลกับพนักงานถึงประโยชน์ในเรื่องของการทำงานแบบความยึดมั่นในงานจะสามารถสร้างความพึงพอใจในชีวิตของตนเองมากกว่า เมื่อเทียบกับพนักงานที่มีการทำงานแบบการติดงาน

บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ของการติตงาน ความยึดมั่นในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน (2) ศึกษาบทบาทของแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการติตงาน ความยึดมั่นในงาน และ ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน โดยมีระเบียบการวิจัยดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานในบริษัทภาคเอกชนจากหลากหลายองค์กร ทั้งเพศชายและหญิง ในระยะเวลาพัฒนาเครื่องมือจำนวน 80 คน และในการเก็บข้อมูลจริงจำนวน 140 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ซึ่งมีการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามงานวิจัยของ Hair และคณะ (2010) โดยการที่จะกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมนั้น ควรพิจารณาโดยกำหนดอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร เป็น 20 ต่อ 1 เนื่องจากการวิจัยนี้มีทั้งสิ้น 9 ตัวแปร ดังนั้น ควรจะมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 180 คน แต่เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมในการศึกษาและป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจขึ้นในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ทั้งสิ้น จำนวน 220 คน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยรูปแบบตามความสะดวก (Convenience sampling) ซึ่งเลือกพนักงานในบริษัทภาคเอกชนในประเทศไทยและพนักงานทำการยินยอมให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามของผู้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ มาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน มาตรฐานการติตงาน มาตรฐานความยึดมั่นในงาน และมาตรฐานความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป** ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส อายุงานในองค์กร ตำแหน่งปัจจุบัน และสถานภาพในงาน โดยมีรูปแบบการตอบเป็นตัวเลือกและเขียนตอบ

2. แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน

แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน (The Revised Motivation At Work Scale: R-MAWS) เป็นแบบวัดที่พัฒนามาจากแบบวัด The Motivation At Work Scale พัฒนาโดย Gagne และคณะ (2011) ซึ่งประกอบไปด้วยข้อกระทงทั้งหมด 16 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำกับพฤติกรรมจากภายนอก หมายถึง บุคคลถูกจูงใจให้กระทำบางสิ่งโดยมีเหตุผล เพื่อให้ได้รับรางวัลทางสังคมหรือหลีกเลี่ยงจากการถูกลงโทษ จำนวน 6 ข้อ
2. การกำกับพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคม หมายถึง บุคคลจะพิจารณาคุณค่าในตนเองและการยอมรับของสังคมจากมาตรฐานภายนอก จำนวน 4 ข้อ
3. การกำกับพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ หมายถึง บุคคลจะกระทำโดยไม่ได้เพียงพิจารณามาตรฐานจากภายนอกเท่านั้น แต่ยังนำมาตรฐานเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ปรับเปลี่ยนให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของตนเองด้วย จำนวน 3 ข้อ
4. การกำกับพฤติกรรมจากภายใน หมายถึง บุคคลจะกระทำบางสิ่งด้วยความสนใจหรือความพึงพอใจของตนเอง จำนวน 3 ข้อ

มาตรวัด R-MAWS นั้นยังไม่มีข้อมูลการทดสอบคุณภาพของแบบวัดออกตีพิมพ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงอิงข้อมูลคุณภาพแบบวัดตามมาตรวัด MAWS ที่พัฒนาโดย Gane และคณะ (2010) แทน โดยมาตรวัดดังกล่าว เป็นมาตรวัดที่ดีที่สุดในการอธิบายองค์ประกอบแฝงทั้ง 4 ตัว ซึ่งก็คือ การกำกับพฤติกรรมจากภายใน การกำกับพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ การกำกับพฤติกรรมจากสังคมภายนอก และการกำกับพฤติกรรมจากภายนอก โดยมาตรวัดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .61 ถึง .95 ในแบบทดสอบทั้งสองภาษา ซึ่งโครงสร้างนี้คงที่ไม่เปลี่ยนแปลงตามภาษาที่ใช้ โดยค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบนั้นอยู่ในช่วงระหว่าง .12 ถึง .83 ในกลุ่มตัวอย่างที่ทำแบบทดสอบภาษาอังกฤษ และอยู่ในช่วงระหว่าง .14 ถึง .62 ในกลุ่มตัวอย่างที่ทำแบบทดสอบภาษาฝรั่งเศส

เมื่อสังเกตค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแต่ละภาษาแล้ว จะพบว่า ช่วงของค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจะอยู่ระหว่าง 3.69 ถึง 6.58 ในองค์ประกอบเป้าหมาย และ -2.16 ถึง 4.71 ในองค์ประกอบที่ไม่ใช่เป้าหมายในกลุ่มตัวอย่างที่ทำแบบทดสอบภาษาอังกฤษ ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อสังเกตในกลุ่มตัวอย่างที่ทำแบบทดสอบภาษาฝรั่งเศสแล้ว ช่วงของค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจะอยู่ระหว่าง 1.71 ถึง 2.68 ในองค์ประกอบเป้าหมาย และ 0.25 ถึง 1.97 ในองค์ประกอบที่ไม่ใช่เป้าหมาย ซึ่งสิ่งที่ผู้วิจัยค้นพบก็คือ ค่า

สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับรูปแบบกึ่งซับซ้อน (Quasi-simplex pattern) ในงานวิจัยของ Li และ Harmer (1996) ซึ่งมีมาตรวัดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในกีฬา

2.2 แบบวัดนี้ เป็นแบบวัดรายงานตนเอง (Self-report) โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยพิจารณาเลือกคำตอบในแต่ละข้อ แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับตนเองมากที่สุด โดยข้อกระทงเป็นมาตราประเมินค่า (Likert scale) 7 ระดับ ได้แก่ (1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (2) ไม่เห็นด้วยเกือบทั้งหมด (3) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (4) เห็นด้วยปานกลาง (5) ค่อนข้างเห็นด้วย (6) เห็นด้วยเกือบทั้งหมด (7) เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตใช้แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานฉบับแปลภาษาไทยจาก เจดนิกา วังสถาพร (2555) ซึ่งพัฒนามาจาก Gagne และคณะ (2011) ซึ่งจำนวนข้อกระทงทั้ง 16 ข้อแยกตามองค์ประกอบเป็นไปตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1

แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานฉบับภาษาไทยจำนวน 16 ข้อแยกตามองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อกระทง
การกำกับพฤติกรรมจากภายนอก (Extrinsic regulation)	
1	ฉันทำงานเพื่อที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือครอบครัว เป็นต้น
2	ฉันทำงานเพราะผู้อื่น (เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือ ครอบครัว เป็นต้น)จะได้เคารพในตัวฉันมากขึ้น
3	ฉันทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือ ครอบครัว เป็นต้น
4	ฉันทำงานเพราะผู้อื่นจะให้ผลตอบแทนทางการเงินแก่ฉัน ถ้าฉันใช้ความพยายามมากพอในการทำงาน เช่น นายจ้าง หรือ หัวหน้างาน
5	ฉันทำงานเพราะผู้อื่นจะเสนอความมั่นคงในงานให้แก่ฉัน ถ้าฉันใช้ความพยายามในการทำงานมากพอ เช่น นายจ้าง หรือ หัวหน้างาน
6	ฉันทำงานเพราะฉันเสียใจที่จะเสียงานถ้าฉันไม่ใช้ความพยายามมากพอในการทำงาน
การกำกับพฤติกรรมจากการปลูกฝังทางสังคม (Introjected regulation)	
7	ฉันทำงานเพราะฉันต้องการพิสูจน์ตนเองว่าฉันทำได้
8	ฉันทำงานเพราะการทำงานทำให้ฉันรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

ข้อที่	ข้อกระทง
9	ฉันทำงานเพราะไม่เช่นนั้นฉันจะรู้สึกอายต่อตนเอง
10	ฉันทำงานเพราะไม่เช่นนั้นฉันจะรู้สึกไม่ดี/แย่กับตนเอง
การกำกับพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (Identified regulation)	
11	ฉันทำงานเพราะฉันคิดว่ามันสำคัญที่จะต้องใช้ความพยายามในการทำงานนี้
12	ฉันทำงานเพราะการใช้ความพยายามในงานนี้สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของฉัน
13	ฉันทำงานเพราะการใช้ความพยายามในงานนี้เป็นสิ่งที่มีความหมายต่อฉัน
การกำกับพฤติกรรมจากภายใน (Intrinsic regulation)	
14	ฉันทำงานเพราะฉันรู้สึกสนุกขณะทำงาน
15	ฉันทำงานเพราะสิ่งที่ฉันทำในงานของฉันเป็นที่น่าตื่นเต้น
16	ฉันทำงานเพราะงานที่ฉันทำเป็นที่น่าสนใจ

3. แบบวัดความยึดมั่นในงาน

แบบวัดความยึดมั่นในงาน (Utrecht Work Engagement Scale: UWES) พัฒนาโดย Schaufeli และคณะ (2002) ซึ่งประกอบไปด้วยข้อกระทงทั้งสิ้น 17 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่บุคคลเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงานทั้งทางกายและทางใจ ซึ่งแม้ว่างานนั้นจะยาก หรือมีอุปสรรคเข้ามาระหว่างการทำงานบุคคลนั้นก็ จะไม่ย่อท้อ และทำงานเหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ จำนวน 6 ข้อ
 2. ความทุ่มเทกับการทำงาน หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน ภาคภูมิใจในงาน รู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นท้าทายต่อความสามารถที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน และรับรู้ว่างานที่ตนกำลังทำอยู่นั้นสำคัญ จำนวน 5 ข้อ
 3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิจดจ่อกับงานที่ทำ มาก รู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ทำอยู่โดยไม่รับรู้ว่าจะเวลาผ่านไปนานเท่าใด ทำงานอย่างลึ้มวันลึ้มคืน และจะไม่ถอยถอนตนเองออกจากการทำงานแม้ว่างานนั้นจะยากหรือมีอุปสรรคในงานก็ตามจำนวน 6 ข้อ
- สำหรับแบบวัด UWES นั้น เดิมทีประกอบไปด้วยข้อกระทงทั้งสิ้น 24 ข้อ อันได้แก่ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ ความทุ่มเทกับการทำงาน จำนวน 8 ข้อ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

จำนวน 7 ข้อ โดยข้อกระทงส่วนใหญ่ได้ดัดแปลงมาจาก ข้อกระทงใน MBI ซึ่งหลังจากที่ได้มีการประเมินการวัดทางจิตวิทยากับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานและกลุ่มนักเรียน พบว่า มีข้อกระทง 7 ข้อที่ไม่เป็นที่ยอมรับ กลุ่มผู้วิจัยจึงได้ทำการตัดข้อกระทงเหล่านั้นออกจนเหลือเพียง 17 ข้อ ซึ่งก็คือ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ ความทุ่มเทกับการทำงาน จำนวน 5 ข้อ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน จำนวน 6 ข้อ (Schaufeli, Salanova, González-Romá และ Bakker, 2002a) หลังจากนั้น ได้มีกลุ่มผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมและพบว่า มีข้อกระทงอีก 2 ข้อที่ยังไม่ดีพอ ส่งผลให้ มีงานวิจัยหลายงานที่ทำการวัดความยึดมั่นในงาน โดยใช้แบบวัด UWES ที่มีข้อกระทงจำนวน 15 ข้อ แทน เช่นงานวิจัยของ Demerouti และคณะ (2001)

ผลการวิเคราะห์แบบวัดทางจิตวิทยาในมาตรวัด UWES นั้นสามารถสรุปออกมาได้เป็นดังต่อไปนี้

ความตรงตามตัวประกอบ (Factorial validity) จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) พบว่า โครงสร้างทั้ง 3 องค์ประกอบของแบบวัด UWES นั้นมีค่าสูงกว่าการอิงกรอบโมเดลองค์ประกอบเดียว (One-factor model) นอกจากนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้ถูกเก็บกับกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหลากหลายประเทศ ทั้งประเทศเนเธอร์แลนด์ สเปน และโปรตุเกส (Salanova, Schaufeli, Llorens, Pieró & Grau, 2000; Schaufeli et al., 2002a; Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto, Salanova & Bakker, 2002b; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003) อย่างไรก็ตาม Sonnentag (2003) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบเชิงสำรวจ (Explorative factor analysis) พบว่ายังไม่สามารถหาความชัดเจนในโครงสร้างของทั้ง 3 องค์ประกอบได้ อีกทั้ง ผู้วิจัยได้มีความตั้งใจที่จะใช้วิธีการรวบรวมคะแนนกับแบบวัด UWES เพื่อวัดความยึดมั่นในงานแทน

สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ (Inter-correlations) จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะพบว่า แบบวัด UWES นั้นประกอบด้วยโครงสร้างทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีความเกี่ยวข้องกัน โดยสหสัมพันธ์ระหว่างทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีค่ามากกว่า .65 (เช่น Demerouti et al., 2001; Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002a, 2002b) ในทางตรงกันข้าม ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงนั้นอยู่ในช่วงระหว่าง .80 ถึง .90 (Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002a, 2002b)

ค่าคงที่ระหว่างชาติพันธ์ (Cross-national invariance) จากการนำโครงสร้างของตัวแปรดังกล่าวไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน พบว่า มีค่าคงที่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างในประเทศสเปน เนเธอร์แลนด์ และโปรตุเกส (Schaufeli et al., 2002b) โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมพบว่า ช่วงค่าสูงสุดทั้ง 3 องค์ประกอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ประเทศ

ความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ของทั้ง 3 องค์ประกอบในแบบวัด UWES นั้นถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Alpha coefficients) พบว่ามีค่าเท่ากับหรือมากกว่า .70 ซึ่งเป็นค่ามาตรฐาน (Nunnally & Bernstein, 1984) โดยทั่วไปพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นอยู่ในระหว่างช่วง .80 ถึง .90 (Salanova et al., 2000; Salanova, Grau, Llorens & Schaufeli, 2001; Demerouti et al., 2001; Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden, 2003; Salanova, Bresó & Schaufeli, 2003a; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003; Salanova, Carrero, Pinazo & Schaufeli, 2003b; Schaufeli & Bakker, in press)

ความเสถียรภาพ (Stability) คะแนนจากแบบวัด UWES นั้นมีความคงที่ตลอดช่วงระยะเวลา ผู้วิจัยพบว่า หลังจากที่ผ่านมาไป 2 ปี ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นยังคงมีค่าคงที่ คือ .30 .36 และ .46 ในความรู้สึกมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทกับการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานตามลำดับ (Bakker Euwema & Van Dierendonk, 2003)

โดยสรุปแล้ว องค์ประกอบทั้ง 3 ในแบบวัด UWES นั้นมีความตรงตามตัวประกอบ และทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กันสูงซึ่งข้อมูลความสัมพันธ์เหล่านี้ได้ถูกสังเกตจากกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหลากหลายประเทศ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 3 มีความตรงระหว่างชาติพันธุ์ด้วย ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความยึดมั่นในงานนั้น เป็นตัวแปรที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 นี้ที่มีความสัมพันธ์กันและสามารถวัดความยึดมั่นในงานนี้ได้จากองค์ประกอบดังกล่าว

3.2 แบบวัดนี้เป็นแบบวัดรายงานตนเอง (Self-report) จำนวน 17 ข้อ โดยเป็นมาตราประเมินค่า (Likert scale) 7 ระดับ คือ (1) ไม่เคยเลย (2) แทบจะไม่เคย (3) เคยบางครั้ง (4) หลายครั้ง (5) บ่อยครั้ง (6) บ่อยมาก (7) ตลอดเวลา

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตใช้แบบวัดการติดงานฉบับแปลภาษาไทยจาก เจนนิกา วงศ์สถาพร (2555) ซึ่งข้อกระทงในแบบวัดความยึดมั่นในงานมีทั้งสิ้น 17 ข้อ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

แบบวัดความยึดมั่นในงานฉบับภาษาไทยจำนวน 17 ข้อแยกตามองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อกระทง
ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (Vigor)	
1	ฉันรู้สึกมีพลังในการทำงาน

ข้อที่	ข้อกระทง
2	ฉันรู้สึกแข็งแรงและกระฉับกระเฉงเมื่อต้องทำงาน
3	ฉันรู้สึกอยากไปทำงานทุกครั้งที่ฉันตื่นนอน
4	ฉันสามารถทำงานติดต่อกันได้เป็นระยะเวลายาวนาน
5	ฉันมีความยืดหยุ่นทางด้านจิตใจในการทำงาน
6	ฉันพยายามทำงานอย่างเต็มที่แม้จะมีปัญหาในงาน
ความทุ่มเทกับการทำงาน (Dedication)	
7	ฉันพบว่างานที่ฉันนั้นมีเป้าหมายและเต็มไปด้วยความหมาย
8	ฉันรู้สึกกระตือรือร้นในงานที่ฉันทำ
9	งานเป็นแรงบันดาลใจสำหรับฉัน
10	ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ
11	สำหรับฉันงานเป็นสิ่งที่มีความท้าทาย
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption)	
12	ขณะที่ฉันทำงานเวลารอบตัวผ่านไปอย่างรวดเร็ว
13	ในขณะที่ทำงานฉันมักจะลืมสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว
14	ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานอย่างจริงจัง
15	ฉันจดจ่อกับการทำงาน
16	ฉันไม่สามารถควบคุมตนเองในขณะที่ทำงานได้
17	สำหรับฉันเป็นการยากที่จะเลิกทำงาน

4. แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต

แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตใช้มาตรวัด The Satisfaction With Life Scale (SWLS) พัฒนาโดย Pavot และ Diener (2008) และฉบับภาษาไทยแปลโดย ดร.อิสรระ บุญญะฤทธิ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อกระทงทั้งหมด 5 ข้อ

เดิมมาตรวัดความพึงพอใจในชีวิตและสุขภาวะมีอยู่ด้วยกัน 48 ข้อคำถาม ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ ผู้พัฒนาจึงได้เลือกข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตออกมา 10 ข้อที่มีความสัมพันธ์เท่ากับและมากกว่า 0.60 หลังจากนั้นจึงตัดข้อคำถามออก 5

ข้อและตัดข้อความที่ไม่จำเป็นออก จนเหลืออยู่ 5 ข้อ โดยยังคงความเที่ยงและความตรงของข้อคำถามอยู่ มาตรฐานนี้สามารถใช้ได้กับประชากรที่หลากหลาย เช่น วัยผู้ใหญ่ ผู้สูงวัย นักโทษ คนพิการ หรือนักเรียน นักศึกษาก็สามารถใช้ได้เช่นกัน และสามารถทำการศึกษากับได้คนในหลากหลายเชื้อชาติ (Arrindell, Meeuwesen & Huysse, 1991; Balatsky & Diener, 1991)

นอกจากนี้มาตรฐานนี้ยังมีความเที่ยงและความน่าเชื่อถือ โดย Diener และคณะ (1985) รายงาน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ที่ .87 และได้ทำการทดสอบ Test-retest ภายหลัง 2 เดือน ได้ค่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ .82 หลังจากนั้นก็ได้มีงานศึกษามากมายเกี่ยวกับความเที่ยงตรงของมาตรฐานนี้ มีการศึกษาความไวต่อการวัดความเปลี่ยนแปลงในความพึงพอใจในชีวิตในบุคคลโดย Friedman (1991) ได้ทำการศึกษา วัดความพึงพอใจในชีวิตของผู้ป่วยนอกที่มารับการรักษาพยาบาลในสหรัฐอเมริกา จำนวน 27 คน ในช่วงก่อนเข้ารับการรักษา และหลังจากกลุ่มตัวอย่างได้รับการรักษาเป็นเวลา 1 ถึง 2 เดือนพบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในชีวิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการรักษา จำนวน 16 คน เพิ่มขึ้นจากเดิมคือ ค่าเฉลี่ยเดิมที่ 14.4 ($SD = 6.72$) เพิ่มเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.3 ($SD = 7.09$) และค่า T-test แสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของทั้งสองกลุ่ม ($t = 1.77, p < .05, one-tailed$) แสดงให้เห็นว่าผู้ป่วย ที่ได้รับการรักษามีความพึงพอใจในชีวิตที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ในทางกลับกัน Vitaliano และคณะ (1991) ได้ทำการศึกษากับผู้ดูแลโรคที่เป็นผู้ป่วยโรคความจำเสื่อม ที่มีอาการรุนแรงขึ้น ในช่วง 15 ถึง 18 สัปดาห์ พบว่าค่าความพึงพอใจในชีวิตของผู้ดูแลลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t(78) = 2.14, p < .05$) แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการวัดความเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี เมื่อเทียบกับการวัดความซึมเศร้า ความวิตกกังวล และความโกรธที่ไม่พบความเปลี่ยนแปลงมากนัก

4.2 แบบวัดนี้เป็นแบบวัดรายงานตนเอง (Self-report) เพื่อใช้ในการประเมินการตัดสินใจทางปัญญา เรื่องความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล โดยให้กลุ่มตัวอย่างให้คะแนน 1 ถึง 7 ในช่องว่างของคำถามแต่ละข้อ โดย (1) ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (2) ไม่เห็นด้วย (3) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (4) เฉยๆไม่ใช่ทั้งเห็นด้วยหรือไม่เห็น ด้วย (5) ค่อนข้างเห็นด้วย (6) หมายถึง เห็นด้วย และ (7) เห็นด้วยมากที่สุด จากนั้นจึงรวมคะแนนทั้ง 5 ข้อ และแปลผลโดยใช้เกณฑ์ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

ระดับคะแนนและการแปลผลของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต

ระดับคะแนน	การแปลผล
31-35	พึงพอใจในชีวิตอย่างมาก
26-30	พึงพอใจในชีวิต
21-25	ค่อนข้างพึงพอใจในชีวิต
20	เฉยๆ ไม่มีทั้งพึงพอใจและไม่พึงพอใจในชีวิต
15-19	ค่อนข้างไม่พึงพอใจในชีวิต
10-14	ไม่พึงพอใจในชีวิต
5-9	ไม่พึงพอใจในชีวิตอย่างมาก

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตใช้แบบวัดการติดงานฉบับแปลภาษาไทยจากดร.อิสรระ บุญญะ
ฤทธิ ซึ่งข้อกระทงของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตมี 5 ข้อดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4

แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตฉบับภาษาไทยจำนวน 5 ข้อ

ข้อที่	ข้อกระทง
ความพึงพอใจในชีวิต	
1	โดยภาพรวมแล้ว ชีวิตของฉันใกล้เคียงกับอุดมคติที่ฉันนึกฝันไว้
2	สภาพชีวิตต่าง ๆ ของฉันดีมาก
3	ฉันมีความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่
4	จวบจนกระทั่งปัจจุบันนี้ ฉันได้รับสิ่งที่สำคัญตามที่ฉันต้องการในชีวิตแล้ว
5	ถ้าฉันสามารถย้อนเวลากลับไปยังชีวิตในอดีตที่ผ่านมาได้ ฉันก็แทบจะไม่อยากแก้ไขอะไรมันเลย

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนามาตรวัด 1 มาตร คือ มาตรวัดการติดงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5. แบบวัดการติดงาน

แบบวัดการติดงาน (Dutch Work Addiction Scale: DUWAS) เป็นแบบวัดที่พัฒนาโดย

Schaufeli และคณะ (2009) ซึ่งประกอบไปด้วยข้อกระทงทั้งหมด 10 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การทำงานมากเกินไป (Working excessively) ที่สะท้อนถึงการเกิดงานเชิงพฤติกรรม คือ การที่บุคคลใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตไปกับการทำงานจนทำให้ชีวิตด้านอื่นๆ ถูกละเลยไป เช่น การรับประทานอาหาร การพักผ่อน เป็นต้น จำนวน 5 ข้อ

2. การหมกมุ่นในงานที่มีมากเกินไป (Working obsessively) ที่สะท้อนถึงการติดงานเชิงปัญญา คือ การที่บุคคล คิดและหมกมุ่นกับงานที่ทำมากเกินไป บุคคลจะคิดถึงแต่เรื่องงานตลอดเวลา แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในเวลาทำงาน ซึ่งเป็นแรงขับจากภายในที่บุคคลนั้นไม่สามารถควบคุมตนเองได้ จำนวน 5 ข้อ

แบบวัด DUWAS ถูกสร้างขึ้นครั้งแรกจาก Schaufeli และคณะ ในปี 2008 โดยเก็บกับผู้จัดการระดับกลางและผู้บริหารชาวต่างชาติจำนวน 854 คน ซึ่งประกอบไปด้วยข้อกระทงทั้งหมด 16 ข้อ แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ การทำงานมากเกินไป จำนวน 9 ข้อ ซึ่งถูกพัฒนามาจากมาตร WorkBAT ในองค์ประกอบของ Drive scale ซึ่งพบค่าความสอดคล้องภายในเป็น .85 และ การหมกมุ่นในงานที่มีมากเกินไป จำนวน 7 ข้อ ที่ถูกพัฒนามาจากมาตร The WART ในองค์ประกอบของ Compulsive tendencies scale ซึ่งพบค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในเป็น .77

และในปี 2009 Schaufeli และคณะได้พัฒนามาตรวัด DUWAS ขึ้นโดยทำให้จำนวนข้อกระทงลดน้อยลงจาก 16 ข้อเหลือเพียง 10 ข้อ โดยแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบเหมือนเดิม คือ การทำงานมากเกินไป จำนวน 5 ข้อ และ การหมกมุ่นในงานที่มีมากเกินไปอีก 5 ข้อ ซึ่ง Schaufeli และคณะ ได้พัฒนามาตรวัดจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ พนักงานชาวต่างชาติจำนวน 7,954 คน (เพศหญิง 52% และ เพศชาย 48%) และเก็บในพนักงานชาวญี่ปุ่นอีก 3,311 คน (เพศหญิง 49% และ เพศชาย 51%) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบแฝงของการติดงานที่มีความสัมพันธ์กันที่ .50 ในกลุ่มตัวอย่างชาวต่างชาติและ .59 ในกลุ่มตัวอย่างชาวญี่ปุ่น ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ใน 25% ของชาวต่างชาติ และ 35% ของชาวญี่ปุ่นตามลำดับ นอกจากนี้มาตรวัดทั้งสองฉบับมีค่าพบค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในครอนบาคแอลฟาเป็น .70 เมื่อเก็บกับชาวต่างชาติ (Nunnally & Bernstein, 1994 อ้างถึงใน Schaufeli et al., 2009) และ .68 ในพนักงานญี่ปุ่น นอกจากนี้ จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานชาวต่างชาติยังพบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างมาตร DUWAS-16 กับ DUWAS-10 ของการทำงานมากเกินไป และ การหมกมุ่นในงานที่มีมากเกินไป เป็น .91 และ .95 ตามลำดับ และในพนักงานชาวญี่ปุ่น พบค่าสหสัมพันธ์เป็น .92 และ .90 ตามลำดับ ซึ่งผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ .65 ของ Devellis (2003) ยิ่งไปกว่านั้น ทั้งมาตร DUWAS-16 และ DUWAS-10 ยังมี

ส่วนทับซ้อนกันของข้อมูลซึ่งพบค่าความแปรปรวนทับซ้อนนี้ถึง 80-90% แสดงว่าแบบวัดทั้งสองนี้มีความใกล้เคียงกันมาก

ในขณะเดียวกัน ยังพบความตรงเชิงสอดคล้อง (Convergent validity) ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างการติดงาน ทั้งการทำงานและการหมกมุ่นในงานมากเกินไปกับการทำงานเกินเวลา และจากการ ตรวจสอบความตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) พบว่า ตัวแปรทั้งสองตัวได้แก่ การทำงานมากเกินไป และ การหมกมุ่นในงานมากเกินไป เป็นตัวแปรที่ถูกแยกออกจากกัน

อีกทั้ง แบบวัด DUWAS แบบ 16 ข้อ ยังได้รับการแปลเป็นฉบับภาษาไทย แปลโดย เจณิกา วงศ์สถาพร ได้มีการแปลแบบวัดมาเป็นภาษาไทยโดยการทำดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (Index of them-objective congruence) โดยผ่านการนำเสนอกับผู้คุณวุฒิแล้ว และได้มีการ ทดลองใช้มาตรวัดในกลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชนจำนวน 120 คน เพศชาย 36 คน เพศหญิง 84 คน จากนั้นหาค่าความเที่ยง โดยการคำนวณหาค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal consistency) แยกตามองค์ประกอบ พบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) เป็น .80 สำหรับองค์ประกอบ ด้านการทำงานมากเกินไป และ .73 ในองค์ประกอบด้านการหมกมุ่นในงานที่มีมากเกินไป นอกจากนี้ เจณิกา กายังได้ตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) พบว่า ในทั้งสององค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานมากเกินไป และการหมกมุ่นในงานที่มี มากเกินไปมีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .71$) และระดับความสัมพันธ์นี้ไม่ก่อให้เกิด ความสัมพันธ์กันเองระหว่าง 2 องค์ประกอบ (Collinearity) และจากการวิเคราะห์สถิติทดสอบความเที่ยง ของโมเดลสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบค่าความแปรปรวนในตัวแปรแฝงของการติดงานทั้ง การทำงานมากเกินไป และการหมกมุ่นในงานที่มีมากเกินไป ได้ร้อยละ 69.2 และ 73.7 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Composite reliability) เป็น .83 ซึ่งทำให้สามารถสรุปได้ว่า มาตรวัดการติดงานฉบับภาษาไทยที่พัฒนาโดย เจณิกา มีโครงสร้าง 2 องค์ประกอบ คือ การทำงานมาก เกินไป และการหมกมุ่นในงานที่มีมากเกินไป

แบบวัดนี้ในฉบับภาษาไทยแปลโดย เจณิกา วงศ์สถาพร (2555) ยังถูกนำไปใช้ในโครงการวิจัย สาขาวิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ของ กิติภพ แซ่อิง และคณะ (2556) โดยมาตรวัดนี้ถูกนำไป ทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 130 และมีการวิเคราะห์ค่า ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal consistency) พบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's

alpha) ของทั้งมาตรเท่ากับ .86 ซึ่งสอดคล้องกับค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่เจนิกา วังสถาพรพัฒนามา ก่อนหน้านี้

5.2 แบบวัดนี้เป็นแบบรายงานตนเอง (Self-report) จำนวน 10 ข้อ โดยเป็นมาตรประเมินค่า (Likert scale) 4 ระดับ คือ (1) ไม่เคยเลย (2) นาน ๆ ครั้ง (3) บ่อยครั้ง และ (4) เป็นประจำ

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตใช้แบบวัดการติดงานฉบับแปลภาษาไทยจากเจนิกา วังสถาพร (2555) ซึ่งผู้วิจัยได้มีการพัฒนาแบบวัดเพิ่มเติม โดยได้ทำการปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยและมีการเพิ่มข้อกระทงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้นจำนวน 2 ข้อ รวมข้อกระทงในแบบวัดการติดงานทั้งสิ้น 12 ข้อ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5

แบบวัดการติดงานฉบับพัฒนาเพิ่มเติมจำนวน 12 ข้อแยกตามองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อกระทง
การทำงานมากเกินไป (Working excessively)	
1	ดูเหมือนว่าฉันทำงานอย่างเร่งรีบและแข่งกับเวลา
2	ฉันไม่ค่อยมีเวลาว่างและยังมีงานอีกมากที่ต้องทำ
3	ฉันพบว่าตัวเองชอบทำกิจกรรมหลายอย่างในคราวเดียวกัน เช่น ขณะฉันทำงาน ฉันกินข้าวหรือคุยโทรศัพท์ไปด้วยพร้อมกัน
4	ฉันคงทำงานอยู่ในขณะที่เพื่อนร่วมงานคนอื่นกลับบ้านกันหมดแล้ว
5	ฉันใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตไปกับการทำงานมากกว่าการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนหรือทำกิจกรรมยามว่าง
6	ฉันใช้เวลาหลังจากตื่นนอนทันที ในการตรวจสอบงานทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อีเมลล์ ไลน์
การหมกมุ่นในงานมากเกินไป (Working compulsively)	
7	การทำงานอย่างหนักถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน แม้ว่าฉันไม่ได้รู้สึกสนุกไปกับมันก็ตาม
8	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกว่ามีความบางอย่างในตัวฉันที่ผลักดันให้ฉันทำงานอย่างหนัก
9	ฉันรู้สึกเสมอว่าต้องทำงานให้เต็มที่ เต็มความสามารถ แม้จะเป็นงานที่ฉันไม่ชอบ
10	ฉันรู้สึกผิดเวลาที่พักหรือไม่ได้ทำงาน

ข้อที่	ข้อกระทบ
11	เป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะรู้สึกผ่อนคลาย ในขณะที่ฉันไม่ได้ทำงาน
12	ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดพักผ่อนในเทศกาลใดก็ตาม ฉันอดไม่ได้ที่จะน่างานไปทำด้วย

5.3 ผู้วิจัยได้นำข้อกระทบของแบบวัดการติดงานทั้ง 12 ข้อให้อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยทางจิตวิทยาตรวจสอบความถูกต้องทั้งในเรื่องการแปลและความเหมาะสมของภาษา ซึ่งเมื่อทำการปรึกษากับอาจารย์อีกครั้ง ได้มีการตัดข้อกระทบที่เพิ่มขึ้นมาใหม่ 1 ข้อ เนื่องจากความซ้ำซ้อนและความกำกวมที่อาจเกิดขึ้นเมื่อไปเก็บข้อมูลจริง ทำให้จำนวนข้อกระทบของแบบวัดการติดงานใหม่รวมทั้งสิ้น 11 ข้อ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6

แบบวัดการติดงานฉบับพัฒนาเพิ่มเติมที่ใช้จริงจำนวน 11 ข้อแยกตามองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อกระทบ
การทำงานมากเกินไป (Working excessively)	
1	ดูเหมือนว่าฉันทำงานอย่างเร่งรีบและแข่งกับเวลา
2	ฉันไม่ค่อยมีเวลาว่างและยังมีงานอีกมากที่ต้องทำ
3	ฉันพบว่าตัวเองชอบทำกิจกรรมหลายอย่างในคราวเดียวกัน เช่น ขณะฉันทำงาน ฉันกินข้าวหรือคุยโทรศัพท์ไปด้วยพร้อมกัน
4	ฉันคงทำงานอยู่ในขณะที่เพื่อนร่วมงานคนอื่นกลับบ้านกันหมดแล้ว
5	ฉันใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตไปกับการทำงานมากกว่าการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนหรือทำกิจกรรมยามว่าง
6	ฉันใช้เวลาหลังจากตื่นนอนทันที ในการตรวจสอบงานทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อีเมลล์ ไลน์
การหมกมุ่นในงานมากเกินไป (Working compulsively)	
7	การทำงานอย่างหนักถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน แม้ว่าฉันไม่ได้รู้สึกสนุกไปกับมันก็ตาม
8	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกว่ามีความบางอย่างในตัวฉันที่ผลักดันให้ฉันทำงานอย่างหนัก
9	ฉันรู้สึกเสมอว่าต้องทำงานให้เต็มที่ เต็มความสามารถ แม้จะเป็นงานที่ฉันไม่ชอบ

ข้อที่	ข้อกระทง
10	ฉันรู้สึกผิดเวลาที่พักหรือไม่ได้ทำงาน
11	เป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะรู้สึกผ่อนคลาย ในขณะที่ฉันไม่ได้ทำงาน

การประเมินคุณภาพแบบวัดการวิจัย

1. ผู้วิจัยทำเรื่องขออนุญาตใช้แบบวัดฉบับแปลภาษาไทยจาก เจนนิกา วังสถาพร ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานและแบบวัดความยึดมั่นในงาน โดยแบบวัดการติดงานนั้น ผู้วิจัยได้ขออนุญาตนำมาพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ในส่วนของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ผู้วิจัยได้ทำเรื่องขออนุญาตจากดร.อิสรระ บุญญะฤทธิ์

2. ผู้วิจัยนำข้อกระทงของแบบวัดที่แปลภาษาไทยและพัฒนาเพิ่มเติมให้อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยทางจิตวิทยาตรวจสอบความถูกต้องทั้งในเรื่องการแปลและความเหมาะสมของภาษา

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวิจัยจำนวน 3 ท่านทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผ่านการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) โดยทั้ง 3 ท่านจะตรวจสอบและให้ความเห็นในแต่ละข้อกระทงว่ามีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ในแต่ละแบบวัดหรือไม่ โดยมีกาให้คะแนนคือ (1) ผ่านตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (0) ไม่แน่ใจ และ (-1) ไม่ผ่านตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. หลังจากที่ผ่านมาการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านแล้ว ผู้วิจัยนำแบบวัดทั้งหมดไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ จำนวน 80 คน

4. เมื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครบจำนวน 80 คนแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด โดยทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการผ่านค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อโดยยึดค่า r วิฤติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เท่ากับ 0.160 ($N = 80$) โดยได้ผลในแต่ละแบบวัดแยกตามองค์ประกอบตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ของแบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน ($N = 80$)

ข้อกระทง	CITC
การกำกับพฤติกรรมจากภายนอก (Extrinsic regulation)	.804
1. ฉันทำงานเพื่อที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือ ครอบครัว เป็นต้น	.527
2. ฉันทำงานเพราะผู้อื่น (เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือ ครอบครัว เป็นต้น)จะได้เคารพในตัวฉันมากขึ้น	.545
3. ฉันทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือ ครอบครัว เป็นต้น	.565
4. ฉันทำงานเพราะผู้อื่นจะให้ผลตอบแทนทางการเงินแก่ฉัน ถ้าฉันใช้ความพยายามมากพอในการทำงาน เช่น นายจ้าง หรือ หัวหน้างาน	.571
5. ฉันทำงานเพราะผู้อื่นจะเสนอความมั่นคงในงานให้แก่ฉัน ถ้าฉันใช้ความพยายามในการทำงานมากพอ เช่น นายจ้าง หรือ หัวหน้างาน	.627
6. ฉันทำงานเพราะฉันเสี่ยงที่จะเสียนงานถ้าฉันไม่ใช้ความพยายามมากพอในการทำงาน	.543
การกำกับพฤติกรรมจากการปลุกฝังทางสังคม (Introjected regulation)	.795
7. ฉันทำงานเพราะฉันต้องการพิสูจน์ตนเองว่าฉันทำได้	.533
8. ฉันทำงานเพราะการทำงานทำให้ฉันรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง	.452
9. ฉันทำงานเพราะไม่เช่นนั้นฉันจะรู้สึกอายต่อตนเอง	.763
10. ฉันทำงานเพราะไม่เช่นนั้นฉันจะรู้สึกไม่ดี/แยกับตนเอง	.705
การกำกับพฤติกรรมจากอัตลักษณ์ (Identified regulation)	.917
11. ฉันทำงานเพราะฉันคิดว่ามันสำคัญที่จะต้องใช้ความพยายามในการทำงานนี้	.806
12. ฉันทำงานเพราะการใช้ความพยายามในงานนี้สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของฉัน	.902
13. ฉันทำงานเพราะการใช้ความพยายามในงานนี้เป็นสิ่งที่มีความหมายต่อฉัน	.791
การกำกับพฤติกรรมจากภายใน (Intrinsic regulation)	.949
14. ฉันทำงานเพราะฉันรู้สึกสนุกขณะทำงาน	.893
15. ฉันทำงานเพราะสิ่งที่ฉันทำในงานของฉันเป็นที่น่าตื่นเต้น	.921
16. ฉันทำงานเพราะงานที่ฉันทำเป็นที่น่าสนใจ	.866

ข้อกระทง	CITC
ค่าความสอดคล้องภายใน (α)	.688

หมายเหตุ: ข้อกระทงทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$, หางเดียว) ค่าวิกฤติเท่ากับ 0.160

ตารางที่ 8

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ของแบบวัดการติด
งาน ($N = 80$)

ข้อกระทง	CITC
การทำงานมากเกินไป (Working excessively) ($\alpha = .701$)	
1. ดูเหมือนว่าฉันทำงานอย่างเร่งรีบและแข่งกับเวลา	.496
2. ฉันไม่ค่อยมีเวลาว่างและยังมีงานอีกมากที่ต้องทำ	.582
3. ฉันพบว่าตัวเองชอบทำกิจกรรมหลายอย่างในคราวเดียวกัน เช่น ขณะฉันทำงาน ฉันกินข้าวหรือคุยโทรศัพท์ไปด้วยพร้อมกัน	.240
4. ฉันคงทำงานอยู่ในขณะที่เพื่อนร่วมงานคนอื่นกลับบ้านกันหมดแล้ว	.477
5. ฉันใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตไปกับการทำงานมากกว่าการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนหรือทำกิจกรรมยามว่าง	.491
6. ฉันใช้เวลาหลังจากตื่นนอนทันที ในการตรวจสอบงานทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อีเมลล์ ไลน์	.350
การหมกมุ่นในงานมากเกินไป (Working compulsively) ($\alpha = .795$)	
7. การทำงานอย่างหนักถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน แม้ว่าฉันไม่ได้รู้สึกสนุกไปกับมันก็ตาม	.543
8. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกว่ามีความบางอย่างในตัวฉันที่ผลักดันให้ฉันทำงานอย่างหนัก	.465
9. ฉันรู้สึกเสมอว่าต้องทำงานให้เต็มที่ เต็มความสามารถ แม้จะเป็นงานที่ฉันไม่ชอบ	.287
10. ฉันรู้สึกผิดเวลาที่พักหรือไม่ได้ทำงาน	.610
11. เป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะรู้สึกผ่อนคลาย ในขณะที่ฉันไม่ได้ทำงาน	.579
ค่าความสอดคล้องภายใน (α)	.704

หมายเหตุ: ข้อกระทงทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$, หางเดียว) ค่าวิกฤติเท่ากับ 0.160

ตารางที่ 9

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ของแบบวัดความยึดมั่นในงาน ($N = 80$)

ข้อกระทง	CITC
ความรู้สึกรู้สึกมีพลังในการทำงาน (Vigor) ($\alpha = .908$)	
1. ฉันรู้สึกมีพลังในการทำงาน	.806
2. ฉันรู้สึกแข็งแรงและกระฉับกระเฉงเมื่อต้องทำงาน	.826
3. ฉันรู้สึกอยากไปทำงานทุกครั้งที่ฉันตื่นนอน	.797
4. ฉันสามารถทำงานติดต่อกันได้เป็นระยะเวลายาวนาน	.735
5. ฉันมีความยืดหยุ่นทางด้านจิตใจในการทำงาน	.613
6. ฉันพยายามทำงานอย่างเต็มที่แม้จะมีปัญหาในงาน	.726
ความทุ่มเทกับการทำงาน (Dedication) ($\alpha = .957$)	.957
7. ฉันพบว่างานที่ทำนั้นมีเป้าหมายและเต็มไปด้วยความหมาย	.885
8. ฉันรู้สึกกระตือรือร้นในงานที่ฉันทำ	.890
9. งานเป็นแรงบันดาลใจสำหรับฉัน	.876
10. ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ	.884
11. สำหรับฉันงานเป็นสิ่งที่มีความท้าทาย	.876
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) ($\alpha = .860$)	.860
12. ขณะที่ฉันทำงานเวลารอบตัวผ่านไปอย่างรวดเร็ว	.724
13. ในขณะที่ทำงานฉันมักจะลืมสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว	.632
14. ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานอย่างจริงจัง	.752
15. ฉันจดจ่อกับการทำงาน	.782
16. ฉันไม่สามารถควบคุมตนเองในขณะที่ทำงานได้	.460
17. สำหรับฉันเป็นการยากที่จะเลิกทำงาน	.599
ค่าความสอดคล้องภายใน (α)	.900

หมายเหตุ: ข้อกระทงทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$, หางเดียว) ค่าวิกฤติเท่ากับ 0.160

ตารางที่ 10

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ($N = 80$)

ข้อกระทง	CITC
ความพึงพอใจในชีวิต	.891
1. โดยภาพรวมแล้ว ชีวิตของฉันใกล้เคียงกับอุดมคติที่ฉันนึกฝันไว้	.744
2. สภาพชีวิตต่าง ๆ ของฉันดีมาก	.733
3. ฉันมีความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่	.824
4. จวบจนกระทั่งปัจจุบันนี้ ฉันได้รับสิ่งที่สำคัญตามที่ฉันต้องการในชีวิตแล้ว	.833
5. ถ้าฉันสามารถย้อนเวลากลับไปยังชีวิตในอดีตที่ผ่านมาได้ ฉันก็แทบจะไม่อยากแก้ไขอะไรมันเลย	.603
ค่าความสอดคล้องภายใน (α)	.888

หมายเหตุ: ข้อกระทงทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$, หางเดียว) ค่าวิกฤติเท่ากับ 0.160

5. เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 10 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ของทุกแบบวัดผ่านเกณฑ์ค่า r วิกฤติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเท่ากับ 0.160

6. เมื่อตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดทั้งหมดโดยการประเมินค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยพิจารณาจากค่าครอนบาคอัลฟา (Cronbach's alpha) ซึ่งได้ผลตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11

ค่าครอนบาคอัลฟาของแบบวัดทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย ($N = 80$)

แบบวัดในการวิจัย	ค่าครอนบาคอัลฟา (α)
1. แบบวัดการติดงาน	.704
2. แบบวัดความยึดมั่นในงาน	.900
3. แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต	.888

แบบวัดในการวิจัย	ค่า Cronbach's Alpha (α)
4. แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน	.688

จากตารางที่ 11 พบว่า แบบวัดการติดงาน แบบวัดความยึดมั่นในงาน และแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตมีค่าความเที่ยงระดับสูง โดยค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .704 ถึง .900 และแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานมีค่าความเที่ยงระดับกลาง คือ ค่าความเที่ยงเท่ากับ .688

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในองค์กรเอกชนต่าง ๆ โดยมีอายุงานมากกว่า 6 เดือนขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ครั้ง คือ การเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบวัดในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน และการเก็บข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัยในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 220 คน แต่ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามเกณฑ์ได้จำนวน 219 คน โดย

การเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามทางออนไลน์ 64 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และแบบสอบถามที่เป็นกระดาษ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแบบวัด และทำการส่งแบบสอบถามทั้งหมดให้กับคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อตรวจสอบมาตรฐานของแบบวัดดังกล่าว

การเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามทางออนไลน์ 112 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และแบบสอบถามที่เป็นกระดาษ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ทั้งนี้ ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการพิจารณาและคัดกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติที่ตั้งไว้ ออก 1 คน จึงเหลือเพียง 27 คน

การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่เป็นกระดาษนั้น ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อและขออนุญาตกับพนักงานที่เป็นผู้ประสานงานในบริษัทเอกชนแห่งนั้น โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปให้กับพนักงานท่านนั้นและขอให้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานท่านอื่น หลังจากนั้น ผู้วิจัยจะมารับแบบสอบถามเหล่านั้นกลับทั้งหมดด้วยตนเอง

การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามทางออนไลน์ ผู้วิจัยจะทำการติดต่อและขออนุญาตกับพนักงานที่
 ประสานงานอยู่ในบริษัทเอกชนแห่งนั้นเช่นกัน โดยผู้วิจัยจะส่งลิงค์ URL ของแบบสอบถามให้กับผู้
 ประสานงานผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) และขอให้ดำเนินการแจกลิงค์ URL กับพนักงาน
 ท่านอื่น ซึ่งพนักงานจะสามารถทำแบบสอบถามทางออนไลน์ได้ทันทีเมื่อทำการกดลิงค์ URL ที่ผู้วิจัยได้ทำ
 การส่งไป ซึ่งผู้วิจัยจะสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ผ่านฐานข้อมูลออนไลน์ของเว็บไซต์ที่สร้าง
 แบบสอบถามนั้นได้โดยตรง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณความถี่ ร้อยละ
 ของความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยการคำนวณช่วงคะแนนการตอบ
 ต่ำสุดและสูงสุด ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งที่ใช้ในการวิจัย โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
4. วิเคราะห์และทดสอบการทำนายของความสัมพันธ์ระหว่างการติดงาน ความยึดมั่นในงาน และ
 ความพึงพอใจในชีวิต โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
 แบบขั้น (Hierarchical Regression Analysis)

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการปกป้องสิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัยนั้น มี 3 ขั้นตอนด้วยกัน ได้แก่ ขั้นตอนการขอความ
 ร่วมมือในการทำแบบสอบถาม ตอนทำแบบสอบถาม และการติดตามผลการวิจัยหลังทำแบบสอบถาม

1. การขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะยินดีทำหนังสือขออนุญาตการเก็บข้อมูล
 งานวิจัย ในกรณีที่บริษัทนั้นแสดงความจำเป็นต้องการหนังสือขออนุญาต พร้อมทั้ง ผู้วิจัยจะมีการแนบ
 ข้อมูลรายละเอียดของการวิจัยร่วมด้วย เช่น หัวข้อการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย ระยะเวลาในการเก็บ
 ข้อมูลการวิจัย เป็นต้น
2. ช่วงเวลาที่ผู้เข้าร่วมวิจัยทำแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะมีการแนบกระดาษปะหน้าเกี่ยวกับข้อมูลการ
 วิจัยเบื้องต้น พร้อมทั้งระบุให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบว่า การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่อาศัยความสมัครใจ
 ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมได้ทุกเมื่อ อีกทั้ง ข้อมูลทั้งหมดของผู้วิจัยจะถูกเก็บเป็นความลับ

ซึ่งข้อมูลผลการวิจัยที่ใช้นั้นจะเป็นข้อมูลเฉลี่ยโดยรวม จะไม่มีการระบุตัวตนที่เฉพาะเจาะจงของผู้เข้าร่วมการวิจัยใด ๆ

3. การติดตามผลการวิจัยหลังทำแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะทำการเขียนแจ้งถึงในกรณีและผู้เข้าร่วมการวิจัยต้องการทราบผลการวิจัยหลังจากการวิจัยเสร็จสิ้นลง โดยทำการติดต่อผ่านช่องทางที่ผู้วิจัยได้ทำการระบุเอาไว้ในแบบสอบถาม หรือ สามารถติดตามผลจากเล่มวิทยานิพนธ์ในห้องสมุดคณะจิตวิทยา อาคารจุฬาพัฒน์ 13 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นอกจากการปกป้องสิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยยังได้มีการพูดคุยกับอาจารย์ที่ปรึกษาถึงการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวกับปัญหาจรรยาบรรณที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมการวิจัยได้ ซึ่งหลังจากที่ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้ว พบว่า งานวิจัยนี้มีความเสี่ยงต่ำ เนื่องจากเก็บข้อมูลในคนทำงานที่ไม่ใช่กลุ่มเปราะบางหรือกลุ่มเสี่ยงและผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้

บทที่ 3 ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการติตงาน ความยึดมั่นในงาน และ ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งตัวแปรของงานวิจัยนี้ คือ การติตงาน ความยึดมั่นในงาน ความพึงพอใจในชีวิต แรงจูงใจแบบควบคุม และแรงจูงใจแบบอิสระ

การวิเคราะห์ผลของผู้วิจัยนั้น แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง (Descriptive Statistics) ได้แก่ ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่และร้อยละของความถี่

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทางสถิติของตัวแปร ได้แก่ ช่วงคะแนนการตอบ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Hierarchical Regression Analysis)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง (Descriptive Statistics)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการแจกแจงความถี่และร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงพรรณนาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 219 คน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12

แสดงความถี่และร้อยละของความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน ($N = 219$)

	ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละของความถี่
เพศ	ชาย	69	31.50
	หญิง	150	68.50
อายุ	20-25 ปี	73	33.30
	26-30 ปี	38	17.35
	31-35 ปี	41	18.72
	36-40 ปี	33	15.06

	ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละของความถี่
อายุเฉลี่ย	41-45 ปี	17	7.76
	46-50 ปี	6	2.73
	51-55 ปี	9	4.1
	56-60 ปี	2	0.91
	31.90 ปี		
สถานภาพ	โสด	169	77.20
	แต่งงาน	47	21.50
	หย่าร้าง	1	0.50
	อื่น ๆ	2	0.90
ระดับการศึกษา	ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	12	5.50
	ปริญญาตรี	152	69.40
	ปริญญาโท	54	24.70
	ปริญญาเอก	1	0.50
อายุงาน	6 เดือน - 1 ปี	40	18.30
	1 ปี - 3 ปี	66	30.10
	มากกว่า 3 ปี	113	51.60
ระดับตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	164	74.90
	ระดับหัวหน้างานหรือ ผู้จัดการ	48	21.90
	ระดับผู้บริหาร	7	3.20

จากตารางข้างต้น ผลการรายงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และเพศหญิง จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5

ผลการรายงานอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 20-56 ปี อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 31.90 ($SD = 8.57$) โดยมีอายุอยู่ระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.35 อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.72 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.06 อายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.76 อายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73 อายุระหว่าง 51-55 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และอายุระหว่าง 56-60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91

ผลการรายงานสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 สถานภาพแต่งงาน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 และสถานภาพที่นอกเหนือจากนี้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ผลการรายงานระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ระดับปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 ระดับปริญญาโท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ผลการรายงานอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานอยู่ระหว่าง 6 เดือนถึง 1 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 อายุงานระหว่าง 1 ปีถึง 3 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 และอายุงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6

ผลการรายงานตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับปฏิบัติการ จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 74.9 ระดับหัวหน้าหรือผู้จัดการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และระดับผู้บริหาร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทางสถิติของตัวแปร

ตารางที่ 13

แสดงช่วงคะแนนการตอบ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของมาตรวัดที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด ($N=219$)

คะแนนของมาตรวัด		ช่วงคะแนนการตอบ (ต่ำสุด – สูงสุด)	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
คะแนนแรงจูงใจในการทำงาน	คะแนนแรงจูงใจ	1 – 7	4.78	1.11
	แบบควบคุม คะแนนแรงจูงใจ	1 – 7	5.03	1.35
คะแนนการติดงาน	แบบอิสระ	1 – 4	2.57	0.54
คะแนนความยึดมั่นในงาน		1 – 7	4.50	1.16

คะแนนของมาตรวัด	ช่วงคะแนนการตอบ (ต่ำสุด – สูงสุด)	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (<i>M</i>)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>)
คะแนนความพึงพอใจในชีวิต	1 – 7	21.30	6.48

จากตารางข้างต้น พบว่า คะแนนแรงจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งเป็น (1) คะแนนแรงจูงใจแบบควบคุมมีช่วงคะแนนการตอบต่ำสุดเท่ากับ 1 สูงสุดเท่ากับ 7 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.78 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11 (2) คะแนนแรงจูงใจแบบอิสระมีช่วงคะแนนการตอบต่ำสุดเท่ากับ 1 สูงสุดเท่ากับ 7 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 5.03 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.35

คะแนนการติดงานมีช่วงคะแนนการตอบต่ำสุดเท่ากับ 1 สูงสุดเท่ากับ 4 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 2.57 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54

คะแนนความยึดมั่นในงานมีช่วงคะแนนการตอบต่ำสุดเท่ากับ 1 สูงสุดเท่ากับ 7 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.16

คะแนนความพึงพอใจในชีวิตมีช่วงคะแนนการตอบต่ำสุดเท่ากับ 1 สูงสุดเท่ากับ 7 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 21.30 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.48

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สำหรับสมมติฐานการวิจัย ประกอบไปด้วย

1. การติดงานและความยึดมั่นในงานสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิต
2. แรงจูงใจในการทำงานมีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่าง การติดงาน และความยึดมั่นในงาน กับ ความพึงพอใจในชีวิต

ก่อนการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันซึ่งพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าตั้งแต่ $-.065$ จนถึง $.616$ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า การติดงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต เท่ากับ $-.065$ และความยึดมั่นในงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต เท่ากับ $.478$ ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14

ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด (N=219)

	M	SD	1	2	3	4	5
1.การติดงาน	2.57	0.54					
2.ความยึดมั่นในงาน	4.50	1.16	.258**				
3.ความพึงพอใจในชีวิต	21.30	6.48	-.065	.478**			
4.แรงจูงใจแบบควบคุม	4.78	1.11	.156*	.253**	.164*		
5.แรงจูงใจแบบอิสระ	5.03	1.35	.117	.616**	.446**	.534**	

* $p < .05$, ** $p < .01$

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Hierarchical Regression Analysis)

ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (MultiCollinearity) และอัตราส่วนความแปรปรวนเพิ่ม (Variance Inflation Factor หรือ VIF) ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15

ค่าสภาวะร่วมเส้นตรงระหว่างการติดงาน ความยึดมั่นในงาน และแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปร	ภาวะร่วมเส้นตรง	
	Tolerance	VIF
1. การติดงาน	.934	1.071
2. ความยึดมั่นในงาน	.934	1.071
แรงจูงใจในการทำงาน		
3. แรงจูงใจแบบควบคุม	.734	1.362
4. แรงจูงใจแบบอิสระ	.484	2.068

จากข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้นที่กำหนดไว้ว่า ตัวแปรแต่ละตัวไม่ควรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อกันมากเกินไป ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ คือ ค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า .10 และค่า VIF ต้องมีค่าไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 ซึ่งพบว่าตัวแปรทั้งหมด มีค่า Tolerance

และ VIF อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งหมายความว่า ไม่พบสภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) แสดงว่า สามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไปได้

ซึ่งการศึกษาคั้งนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Hierarchical Regression Analysis) โดยคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการตามขั้นเพื่อสร้างสมการทำนายโดยใช้การติดตาม ความยึดมั่นในงาน ความพึงพอใจในชีวิต แรงจูงใจแบบควบคุม และแรงจูงใจแบบอิสระ ซึ่งผลการวิเคราะห์ ได้ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นในการทำนายความพึงพอใจในชีวิต (N=219)

ตัวแปร	B	SE	β	ΔR^2	F	p
<u>ขั้นที่ 1</u>				.265	38.887	
การติดตาม	-.219	.065	-.203**			.001
ความยึดมั่นในงาน	.175	.020	.528**			.000
<u>ขั้นที่ 2</u>				.034	22.816	
แรงจูงใจแบบควบคุม	-.015	.039	-.026			.697
แรงจูงใจแบบอิสระ	.198	.066	.248**			.003
<u>ขั้นที่ 3</u>				.014	11.948	
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการติดตามและแรงจูงใจแบบควบคุม	.004	.007	.044			.565
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการติดตามและแรงจูงใจแบบอิสระ	-.013	.009	-.106			.170
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นในงานและแรงจูงใจแบบควบคุม	.001	.002	.041			.617
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นในงานและแรงจูงใจแบบอิสระ	-.003	.003	-.085			.311

(*p < .05, **p < .01)

การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้น โดยตัวแปรทำนายในขั้นที่หนึ่ง ได้แก่ การติดตามและความยึดมั่นในงาน ตัวแปรทำนายขั้นที่สอง ได้แก่ แรงจูงใจแบบควบคุมและแรงจูงใจแบบอิสระ และตัวแปรทำนายขั้น

สุดท้าย ได้แก่ ความสัมพันธ์ของการติตงาน ความยึดมั่นในงาน และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีแรงจูงใจแบบควบคุมและแรงจูงใจแบบอิสระเป็นตัวแปรกำกับ

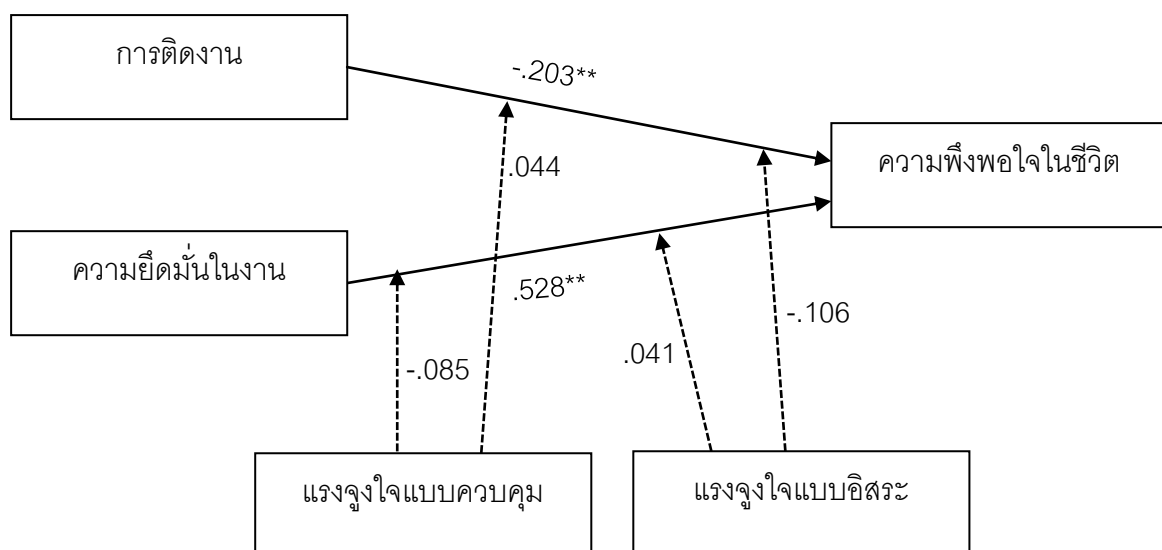
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในขั้นที่หนึ่ง ได้แก่ การติตงานและความยึดมั่นในงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิตได้ 26.5 %

การวิเคราะห์ขั้นที่สอง เมื่อควบคุมอิทธิพลในการทำนายขั้นที่หนึ่งแล้ว พบว่า แรงจูงใจแบบควบคุมและแรงจูงใจแบบอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิตได้เพิ่มขึ้นอีก 3.4 %

การวิเคราะห์ขั้นสุดท้าย เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรขั้นที่หนึ่งและขั้นที่สอง พบว่า ความสัมพันธ์ของการติตงานและความยึดมั่นในงาน (ตัวแปรทำนาย) และ ความพึงพอใจในชีวิต (ตัวแปรเกณฑ์) โดยมีแรงจูงใจแบบควบคุมและแรงจูงใจแบบอิสระเป็นตัวแปรกำกับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิตได้เพิ่มขึ้นอีก 1.4 %

ในการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานการวิจัย จากตารางที่ 16 พบว่า การติตงานและความยึดมั่นในงานสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิต โดย การติตงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = -.203, p < .01$) และความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .528, p < .01$)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานไม่มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการติตงาน และ ความยึดมั่นในงาน กับ ความพึงพอใจในชีวิต ($\beta = -.085, NS$ และ $\beta = .041, NS$)



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดในการวิจัย (* $p < .05$, ** $p < .01$)

บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการติดงาน ความยึดมั่นในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับในกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน ทั้งเพศชายและหญิง ที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 219 คน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 การติดงานและความยึดมั่นในงานสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิต

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า การติดงานและความยึดมั่นในงานสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิต โดย การติดงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิต และ ความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 1

ข้อค้นพบดังกล่าว อภิปรายได้โดย บุคคลที่มีภาวะการติดงานนั้น จะประสบกับปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานมากกว่า (Mudrack, 2006) และมักจะมีความพึงพอใจในเรื่องของงาน (Burke & MacDermid, 1999) และชีวิต (Bonebright, Clay & Ankenmann, 2000) ระดับต่ำ ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีความยึดมั่นในงานนั้น จะมีความพึงพอใจงานและมีความผูกพันกับองค์กรของตนมากกว่า (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008) และหากมองในแง่ของกรอบแนวคิดอุปสงค์และทรัพยากรในงาน (Job Demand-Resource Model) แล้วก็จะพบว่า การติดงานและความยึดมั่นในงานมีลักษณะที่แตกต่างกัน โดย จากงานวิจัยของ Mazzetti และคณะ (2016) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ อุปสงค์ในงาน ทรัพยากรในงาน การติดงาน และความยึดมั่นในงานของแพทย์ชาวอิตาลีเลยน 269 คน จากโรงพยาบาลทั้งหมด 9 โรงพยาบาล ซึ่งได้ผลออกมาว่า ความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความรู้สึกทางบวก ($r = .77$) และ ทรัพยากรในงาน ($r = .70$) ซึ่งตรงกันข้ามกับการติดงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความรู้สึกทางลบ ($r = .20$) และ อุปสงค์ในงาน ($r = .61$) จึงถือเป็นความแตกต่างอีกจุดหนึ่งระหว่างความยึดมั่นในงานกับการติดงาน

นอกจากนี้ Shimazu และ Schaufeli (2009) ยังได้ทำการแยกแยะความแตกต่างระหว่างการติดงานกับความยึดมั่นในงานโดยการหาความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรกับสุขภาวะ (Well-being) ของชาวญี่ปุ่น ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษากับพนักงานญี่ปุ่น จำนวน 776 คน โดยทำงานอยู่ในบริษัทอุตสาหกรรม

ก่อสร้างในเขตตะวันตกของประเทศญี่ปุ่น สมมติฐานของงานวิจัยนี้คือ การติดงานจะสัมพันธ์ทางบวกกับ สุขภาวะที่ไม่ดีของบุคคล เช่น บุคคลจะมีความเครียดสูง มีการรายงานอาการเจ็บปวดทางร่างกายของ ตนเองมาก มีความพึงพอใจในชีวิตและครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ รวมถึงผลการปฏิบัติงานด้วย ในขณะที่ ความยึดมั่นในงานนั้นจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาวะที่ไม่ดีของบุคคล

อีกทั้ง งานวิจัยของ Hakanen และ Schaufeli (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความเหนื่อย หน่ายในงาน ความยึดมั่นในงาน และอาการซึมเศร้า กับทันตแพทย์ชาวฟินแลนด์จำนวน 3,255 คน พบว่า ความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอาการซึมเศร้าและส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตอีกด้วย

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการติด งาน และ ความยึดมั่นในงาน กับ ความพึงพอใจในชีวิต

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า แรงจูงใจแบบควบคุมและแรงจูงใจแบบอิสระไม่มีบทบาทเป็น ตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการติดงาน ความยึดมั่นในงาน กับ ความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 2

ข้อค้นพบนี้ อาจเป็นเพราะข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างโดยที่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 25 จากงานวิจัยของ Sheldon Houser-Marko และ Kasser (2006) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจแบบอิสระ แรงจูงใจแบบควบคุม อายุ และความพึงพอใจในชีวิตของผู้ปกครองและ นักเรียนในมหาวิทยาลัยมิสซูรี ซึ่งพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างอายุกับแรงจูงใจแบบอิสระ โดยถ้ายังมี อายุมากขึ้นก็จะมีแรงจูงใจแบบอิสระมากขึ้นด้วย และพบความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต อีกด้วย ซึ่งจากงานวิจัยนี้สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่เพิ่มมากขึ้นจะทำให้มีแรงจูงใจแบบ อิสระที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-25 ปีนั้นอาจมีลักษณะ แรงจูงใจที่ยังไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุมถึงประชากรทั้งหมดได้

นอกจากนี้ จากงานวิจัยของ Weman-Josefsson และคณะ (2015) ได้อ้างถึงการวิเคราะห์ข้อมูล ในเรื่องตัวแปรกำกับของแรงจูงใจในการทำงานนั้น ปัจจัยทางเรื่องเพศของกลุ่มตัวอย่างอาจมีเป็นอิทธิพล เกี่ยวข้องร่วมด้วย โดยเพศหญิงเมื่อเทียบกับเพศชายแล้ว มีแนวโน้มที่จะถูกกำกับโดยแรงจูงใจแบบ ควบคุมมากกว่าแรงจูงใจแบบอิสระ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อถูกควบคุมพฤติกรรมจากการปลูกฝังทาง สังคม ซึ่งการวิจัยนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 68.50 เป็นเพศหญิง มีเพียง 31.50 เท่านั้นที่เป็นเพศ

ชาย ดังนั้น ปัจจัยเรื่องเพศอาจส่งผลมาลคติพิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับ ในความสัมพันธ์ระหว่างการติดงาน และ ความยึดมั่นในงาน กับ ความพึงพอใจในชีวิตได้

ยิ่งไปกว่านั้น จากการหาข้อมูลเบื้องต้น ไม่พบงานวิจัยใดที่ทำการวิจัย โดยมีแรงจูงใจในการทำงานมีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการติดงาน และ ความยึดมั่นในงาน กับ ความพึงพอใจในชีวิต แต่กลุ่มผู้วิจัยกลับพบผลของความสัมพันธ์ทางตรงที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการทำงาน การติดงาน ความยึดมั่นในงาน และ ความพึงพอใจในชีวิต ดังนี้

จากงานวิจัยของ Anja Van den Broeck และคณะ (2011) พบว่า แรงจูงใจแบบควบคุมทำให้เกิด การทำงานมากเกินไป (Excessive work) และการหมกมุ่นในงานมากเกินไป (Working obsessively) ซึ่งการ ทำงานมากเกินไปและการหมกมุ่นในงานมากเกินไปนี้จะมีผลสัมพันธ์ทางบวกกับความเจ็บป่วยทางสุขภาพ (ill-health) เช่น ความเหนื่อยล้า (Exhaustion) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจแบบควบคุมนี้ มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยล้า ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ Claude Fernet และคณะ (2012) ที่ พบว่า แรงจูงใจแบบควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยล้าอีกด้วย ซึ่งงานวิจัยของ Demerouti Bakker และ Schaufeli (2005) พบว่า ความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิตทั้ง ในเพศชายและเพศหญิง ดังนั้น แรงจูงใจแบบควบคุมจึงมีแนวโน้มที่จะไม่ลดความสัมพันธ์ของการติดงาน และ ความพึงพอใจในชีวิต แต่อาจมีแนวโน้มที่จะเพิ่มความสัมพันธ์ของการติดงานและความพึงพอใจใน ชีวิตได้อีกด้วย

จากงานวิจัยของ Gagné และ Deci (2005) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจแบบอิสระประกอบไปด้วย การ กำกับพฤติกรรมจากอัตลักษณ์และการกำกับพฤติกรรมแบบผสมผสาน ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองอย่างนั้นเป็น พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาจากภายใน เป็นส่วนหนึ่งของตนเอง สอดคล้องกับคุณค่าที่สำคัญที่บุคคล นั้นยึดถือ ดังนั้น พฤติกรรมรูปแบบนี้จึงจัดเป็นแรงจูงใจอิสระอย่างแท้จริงเพราะบุคคลจะเกิดพฤติกรรมนี้ เพราะบุคคลปรารถนาที่จะทำ (Ryan & Deci, 2000a) และนอกจากนี้ Deci และ Ryan (1985) และ Reeve (1989) ยังกล่าวอีกว่า แรงจูงใจแบบอิสระ เช่น การมีส่วนร่วมในงานส่งผลทางบวกกับความสนใจ และ ความเพลิดเพลิน และ Sheldon Houser-Marko และ Kasser (2006) พบว่า แรงจูงใจแบบอิสระส่งผล ทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้น การที่บุคคลได้ทำสิ่งที่ตนเองชอบ สอดคล้องกับคุณค่าที่ตนนับถือ หรือไม่ได้ถูกบังคับให้ทำก็มีความสุขกับสิ่ง ๆ นั้น และเกิดความพึงพอใจในชีวิตตามมา

ยิ่งไปกว่านั้นโดยงานวิจัยของ Fernet Austin และ Vallerand (2012) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพล ของแรงจูงใจในการทำงานซึ่งได้แก่ แรงจูงใจแบบอิสระและแรงจูงใจแบบควบคุมที่มีผลต่อความเหนื่อยล้า

(Exhaustion) และความผูกพัน (Commitment) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจแบบอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้า ในทางตรงกันข้าม แรงจูงใจแบบควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยล้า ซึ่งงานวิจัยของ Demerouti Bakker และ Schaufeli (2005) พบว่า ความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิตทั้งในเพศชายและเพศหญิง ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจแบบอิสระมีแนวโน้มที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าแรงจูงใจแบบควบคุม แต่อาจมีระดับความสัมพันธ์ไม่มากพอที่จะส่งผลต่อความแตกต่างในความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นในงานและความพึงพอใจในชีวิต

นอกจากนี้งานวิจัยหลายๆงานวิจัยก็ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์โดยตรงของการติดงานต่อความพึงพอใจในชีวิต และความยึดมั่นในงานต่อความพึงพอใจในชีวิต ตัวอย่างเช่นงานวิจัยของ Aziz และคณะ (2006) ที่พบว่าผู้ที่ติดงานมักจะมี ความพึงพอใจในชีวิตที่ต่ำและมีความไม่สมดุลของงานและชีวิตสูง หรืองานวิจัยของ Shimazu และคณะ (2012) ได้อธิบายไว้ว่าผู้ที่ติดงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเจ็บป่วยทางสุขภาพและความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิต ตรงกันข้ามกับผู้ที่มีความยึดมั่นในงานที่จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเจ็บป่วยทางสุขภาพ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงงานวิจัยของ Hakanen และ Schaufeli (2012) ที่ได้ อธิบายไว้ว่าความยึดมั่นในงานจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับอาการซึมเศร้าและส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตอีกด้วย ซึ่งงานวิจัยต่างๆ ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์โดยตรงของการติดงานและความยึดมั่นในงานต่อความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้น ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน จึงอาจไม่ได้มีความสัมพันธ์เชิงตัวแปรกำกับที่ส่งผลเพิ่มหรือลดความสัมพันธ์ดังกล่าว

อีกทั้งงานวิจัยของสุทธิชัย ศรีศิริโชคชัย ในปี 2557 ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริหารสินเชื่อ ในธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งจำนวน 206 คน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาตามลำดับ อีกทั้งยังพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อดัชนีที่แสดงผลความสำเร็จของงานบางดัชนีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ตัวแปรด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานจึงอาจไม่ได้มาจากตัวพนักงานเองเพียงอย่างเดียว แต่มาจากหลายๆ ปัจจัยที่ประกอบเข้าด้วยกัน ทั้งสิ่งแวดล้อม

หรือสังคมในที่ทำงาน เป็นต้น รวมถึงความแตกต่างกันของอายุหรือรายได้ของพนักงานก็มีผลที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันได้อีกด้วย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ของการติ่งงาน ความยึดมั่นในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน
2. ศึกษาบทบาทของแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการติ่งงาน ความยึดมั่นในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้เป็นพนักงานในบริษัทเอกชน ทั้งเพศชายและหญิง ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 219 คน

สมมติฐานการวิจัย

1. การติ่งงานและความยึดมั่นในงานสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิต
2. แรงจูงใจในการทำงานมีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการติ่งงาน และความยึดมั่นในงาน กับ ความพึงพอใจในชีวิต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. มาตรวัดการติ่งงาน จำนวน 11 ข้อ เป็นมาตรประเมินค่า 4 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Alpha coefficient) เท่ากับ .704 โดยมาตรวัดดังกล่าวพัฒนามาจากมาตรวัด Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) พัฒนาโดย Schaufeli (2009) และเจณิกา วังสถาพร (2555)
2. มาตรวัดความยึดมั่นในงาน จำนวน 17 ข้อ เป็นมาตรประเมินค่า 7 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Alpha coefficient) เท่ากับ .900 โดยมาตรวัดดังกล่าวมาจากมาตรวัด Utrecht Work Engagement Scale (UWES) พัฒนาโดย Schaufeli และคณะ (2002) และเจณิกา วังสถาพร (2555)
3. มาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต จำนวน 5 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า 7 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์

ความสอดคล้องภายใน (Alpha coefficient) เท่ากับ .888 โดยมาตรดั่งกล่าวมาจากมาตรวัด The Satisfaction With Life Scale (SWLS) พัฒนาโดย Pavot และ Diener (2008) และดร.อิสระ บุญญะฤทธิ์

4. มาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า 7 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Alpha coefficient) เท่ากับ .688 โดยมาตรดั่งกล่าวมาจากมาตรวัด The Revised Motivation At Work Scale (R-MAWS) พัฒนาโดย Gagne และคณะ (2011) และเจณิกา วังสกาพร (2555)

การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ครั้ง คือ การเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบวัดในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน และการเก็บข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัยในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 220 คน แต่ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามเกณฑ์ จึงเหลือจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 219 คน ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต แบบวัดการติตงาน และแบบวัดความยึดมั่นในงานตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณความถี่ ร้อยละของความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยการคำนวณช่วงคะแนนการตอบต่ำสุดและสูงสุด ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งที่ใช้ในการวิจัย โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
4. วิเคราะห์และทดสอบการทำนายของความสัมพันธ์ระหว่างการติตงาน ความยึดมั่นในงาน และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Hierarchical Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. การติดงานและความยึดมั่นในงานสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิต โดย การติดงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = -.203, p < .01$) และความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .528, p < .01$)

2. แรงจูงใจแบบควบคุม ($\beta = -.085, NS$) และแรงจูงใจแบบอิสระ ($\beta = .041, NS$) ไม่มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่าง การติดงาน และ ความยึดมั่นในงาน กับ ความพึงพอใจในชีวิต

ข้อเสนอแนะ

ประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่

1.1 องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีความยึดมั่นในงานเนื่องจากผลงานวิจัยพบว่า ความยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงข้ามกับการติดงานที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้น ความยึดมั่นในงานจึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสนใจและส่งเสริมให้พนักงานมีความยึดมั่นในงานมากยิ่งขึ้น แต่การติดงานและความยึดมั่นในงานหากสังเกตโดยผิวเผินแล้วมีความคล้ายคลึงกันมาก เพราะพนักงานเต็มใจไปกับงาน มีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานเหมือนกัน แต่หากพิจารณาถึงองค์ประกอบของตัวแปรทั้งสองแล้วแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เพราะการติดงานเป็นพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในแง่ของการเสพติด (Addiction) ได้แก่ การทำงานมากเกินไป (Working excessively) และการหมกหมุ่นในงาน (Working compulsively) โดยพนักงานจะไม่สามารถแยกตัวเองออกมาจากงานได้ แต่ความยึดมั่นในงานเป็นสภาวะทางจิตใจทางด้านบวกที่พนักงานมีต่องานนั้นๆ โดยมีองค์ประกอบทางด้านบวก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (Vigor) ความทุ่มเทกับการทำงาน (Dedication) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) ดังนั้น องค์กรควรที่จะเสริมสร้างองค์ประกอบทั้งสามด้านนี้แก่พนักงานแทนที่จะทำให้พนักงานเกิดการติดงาน ยกตัวอย่างเช่น มีการคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถตรงกับเนื้องานที่องค์กรต้องการ เมื่อพนักงานได้ทำงานที่มีความเหมาะสมกับตนเอง ได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ก็จะทำให้เกิดความยึดมั่นในงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสมกับตนเอง

นอกจากนี้ อาจให้พนักงานมีส่วนร่วมกับงานตั้งแต่แรกเริ่มจนสำเร็จ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าความสำเร็จของงานนี้เป็นผลงานที่เกิดจากฝีมือและความสามารถของตนเอง ทำให้พนักงานจะเกิด

ความภาคภูมิใจและมีความยึดมั่นในงานมากยิ่งขึ้น หรือ อาจมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีเพื่อให้นักงงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทุ่มเทกำลังความสามารถในกับงานนั้น ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นในงานที่มากยิ่งขึ้น

1.2 ในแง่ของแรงจูงใจในการทำงาน จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจแบบอิสระส่งผลทางบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นในงานและความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าแรงจูงใจแบบควบคุม ซึ่งถึงแม้จะไม่พบความสัมพันธ์ทางสถิติ แต่แรงจูงใจแบบอิสระเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะเป็นแรงจูงใจที่มาจากภายใน เป็นการกระทำที่เป็นส่วนหนึ่งของตนเอง สอดคล้องกับคุณค่าที่สำคัญที่บุคคลนั้นยึดถือ ปวารณาที่จะทำอย่างใจจริง ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้ทำงานที่พวกเขาสนใจหรือตามความถนัดของพนักงานแต่ละคน ซึ่งเมื่อพนักงานได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการแล้ว ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตและชีวิต ท้ายที่สุด องค์กรก็จะเป็นผู้ที่ได้ประโยชน์จากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเลือกเก็บกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลาย ทั้งในส่วนของเพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่งงาน ประเภทของบริษัทที่ทำงาน เช่น กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชน ควรเลือกเก็บกลุ่มตัวอย่างจากบริษัทที่หลากหลายมากกว่านี้ เพื่อหลีกเลี่ยงพนักงานที่มีรูปแบบการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ไม่หลากหลายมากนัก เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ถูกคัดเลือกสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ยังควรคำนึงถึงการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานตรงกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษา เช่น กลุ่มผู้วิจัยต้องการศึกษากลุ่มพนักงานที่มีความยึดมั่นในงาน และกลุ่มพนักงานที่ติดงาน จึงควรเลือกไปเก็บข้อมูลในองค์กรที่พนักงานมีลักษณะดังกล่าวเพื่อจะได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น องค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาซึ่งพนักงานที่ทำงานในองค์กรลักษณะนี้ มักจะทำงานและหมกมุ่นอยู่กับการทำงานมาก เป็นต้น รวมถึงขั้นตอนในการเลือกองค์กรควรแบ่งกลุ่มประเภทขององค์กรที่ต้องการจะเก็บ เช่น กลุ่มบริษัทให้คำปรึกษา (Consultant) กลุ่มบริษัทประกัน ฯลฯ

2.2 เนื่องจากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ มีอัตราส่วนของเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกันค่อนข้างมาก และมีอัตราส่วนของอายุของกลุ่มตัวอย่างที่กระจุกตัวไปที่ 20 - 25 ปี โดยตัวแปรทางเพศและอายุนี้อาจมีอิทธิพลต่อผลการวิจัยได้ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงเสนอให้ควรกำหนดอัตราส่วนของตัวแปรทางสถิติ ทั้งในส่วนของ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่งงาน ให้มีการกระจายตัวเป็นอัตราส่วนที่เท่า ๆ กัน เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการกระจุกตัวของตัวแปรอันอาจส่งผลให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนได้

2.3 ในงานวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการติดงาน ความยึดมั่นในงาน และแรงจูงใจในการทำงาน เช่น รูปแบบการบริหารงานภายในองค์กร รูปแบบไหนที่เอื้อต่อการเกิดความยึดมั่นในงานหรือการติดงาน รวมถึงเทคโนโลยีก็เป็นตัวแปรที่น่าสนใจ โดยจากงานวิจัยของ Porter และ Kakabadse (2006) ก็กล่าวว่าเทคโนโลยีส่งผลทางบวกต่อการติดงานด้วย เช่น ในยุคปัจจุบันคนสามารถทำงานผ่านโทรศัพท์มือถือได้ จึงอาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่หากองค์กรเข้าใจและนำไปใช้ในทางที่ถูกให้ เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์กร

2.4 จากการอภิปรายผลการศึกษางานวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่าตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานถูกอิทธิพลของอายุเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นในงานวิจัยครั้งต่อไป อาจนำตัวแปรเรื่องอายุเข้ามาพิจารณาเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของโมเดลการวิจัยร่วมด้วย เช่น การนำตัวแปรเรื่องอายุเข้ามาเป็นหนึ่งในตัวแปรอิสระ เป็นต้น

2.5 หากมีการสอบถามตัวแปรในเรื่องอายุงานของกลุ่มตัวอย่างนั้น ควรมีการเขียนระบุหรือแจ้งให้ชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะของอายุงานดังกล่าว เนื่องจากคำว่า “อายุงาน” อาจสามารถตีความได้สองรูปแบบ กล่าวคือ อายุงานในองค์กรปัจจุบัน กับ อายุงานในสายอาชีพที่ทำ เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการกำหนดตัวแปร เพราะตัวแปรทั้งสองมีความแตกต่างกัน โดย อายุงานในองค์กรปัจจุบันคือ อายุงานของบุคคลที่ทำงานในองค์กรนั้นๆ แต่อาจไม่ใช่อายุงานที่ทำงานจริงทั้งหมด ส่วนอายุงานในสายอาชีพที่ทำคือ อายุงานที่บุคคลทำงานจริงในสายงานนั้นซึ่งอาจทำงานมามากกว่า 1 องค์กรก็เป็นได้

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กิติภาพ แซ่เอ็ง, เกวรินทร์ ไตรรัตน์ และเปรมวดี วราพันธ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์
แบบนิยมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน.*

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจณิกา วังสถาพร. (2555). *การติดงานและความผูกใจมั่นในงาน : สาเหตุเชิงแรงจูงใจ และผลด้านความ
เหนื่อยหน่ายในงาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดร. อิศระ บุญญะฤทธิ. *แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Life Scale: SWLS) ฉบับ
แปลภาษาไทย.* มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุทธิชัย ศรีศิริโชคชัย. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานระดับ
ปฏิบัติการ (Officer) หน่วยงานบริหารสินเชื่อพิเศษ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง.*
: Nation University.

ภาษาอังกฤษ

Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome.
Journal of occupational health psychology, 11(1), 52.

Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with
work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling
Psychology, 47(4), 469.*

Brett, J. M., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours a week: why do managers do it?.
Journal of Applied Psychology, 88(1), 67.

Çapri, B., Gündüz, B., & Akbay, S. E. (2013). The study of relation between life satisfaction,

- burnout, work engagement and hopelessness of high school students. *International Education Studies*, 6(11), 35.
- Coetzer, C. F., & Rothmann, S. (2007). Job demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organisation. *Southern African Business Review*, 11(1), 17-32.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of self-determination research*, 3-33.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 266-289.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., & Diener, M. (2009). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *In Culture and well-being*. Springer Netherlands, 71-91.
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of personality and social psychology*, 68(4), 653.
- Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26(3), 213-229.
- Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.

- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement, 70*(4), 628-646.
- Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2010). 22 Passion for work: work engagement versus workaholism. *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice, 264*.
- Gregory, M. D. (1983). Occupational behavior and life satisfaction among retirees. *American Journal of Occupational Therapy, 37*(8), 548-553.
- Griffiths, M. D. (2011). Workaholism: A 21st century addiction. *The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society, 24*, 740–744.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders, 141*(2), 415-424.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluation and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of applied psychology, 90*(2), 257.
- Kahn, William A. "Psychological condition of personal engagement and disengagement at work." *Academy of management journal 33.4* (1990): 692-724.
- Koestner, R., & Losier, G.F. (2002). Distinguishing three ways of being highly motivated: A closer look at introjection, identification, and intrinsic motivation. In E.L. Deci & R.M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp.101–122). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: introduction. *Work engagement: A handbook of essential theory and research, 1-9*.
- Mazzetti, G., Biolcati, R., Guglielmi, D., Vallesi, C., & Schaufeli, W. B. (2016). Individual

Characteristics Influencing Physicia' Perceptio of Job Demands and Control: The Role of Affectivity, Work Engagement and Workaholism. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(6), 567.

Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*.

Unpublished master's thesis, University of Texas, Austin, TX, USA.

Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities* (Doctoral dissertation, University of Texas at Austin).

Ng, T. W., Screen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). *Dimeio, antecedents, and coequences of workaholism: A conceptual integration and exteion*. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136.

Oates, W. (1971). *Confessio of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World

Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological assessment*, 5(2), 164.

Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging cotruct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152

Pilcher, J. J. (1998). Affective and daily event predictors of life satisfaction in college students. *Social Indicators Research*, 43(3), 291-306.

Porter, G., & Kakabadse, N. K. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development*, 25(6), 535-560.

Reeve, J. (1989). The interest-enjoyment distinction in intriic motivation. *Motivation and Emotion*, 13(2), 83-103.

Robion B.E. (1999), The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199-210.

Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An exteion of cognitive evaluation theory. *Journal of personality and social psychology*, 43(3), 450.

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intriic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.

- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000b). Intrinsic and extrinsic motivation: Classic definition and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 68-78.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied Psychology*, 90(6), 1217.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: a cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33(5), 464-481.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction*, 193-217.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2005). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications. *Research in Social Issues in Management*, 5: Managing social and Ethical Issues in Organizations. Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. *The long work hours culture. Causes, consequences and choices*, 203-226.

- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*.
- Schmitt, N., & Mellon, P. M. (1980). Life and job satisfaction: Is the job central?. *Journal of Vocational Behavior*, 16(1), 51-58.
- Scottl, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and coequences of workaholism. *Human relatio*, 50(3), 287-314.
- Sheldon, K. M., Houser-Marko, L., & Kasser, T. (2006). Does autonomy increase with age? Comparing the goal motivatio of college students and their parents. *Journal of Research in Personality*, 40(2), 168-178.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial health*, 47(5), 495-502.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions?. *Industrial Health*, 50(4), 316-321.
- Soucková, M., Vaculík, M., & Procházka, J. (2014). Personality Traits and Workaholism. *International Journal of Humanities and Social Science*, (4).
- Spence, J.T. & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Sussman, S., Lisha, N., & Griffiths, M. (2011). Prevalence of the addictio: a problem of the majority or the minority?. *Evaluation & the health professio*, 34(1), 3-56.
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101-108.

- Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 1.
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. (2012). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work?. *Applied Psychology*, 61(1), 30-55.
- Van den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vateenkiste, M., Germeys, F., & Schaufeli, W. (2011). Understanding workaholics' motivation: A self-determination perspective. *Applied Psychology*, 60(4), 600-621.
- Weissmann, J. (2013). The work addiction. *Atlantic Monthly*, 9, 19.
- Weman-Josefsson, K., Lindwall, M., & Ivarsson, A. (2015). Need satisfaction, motivational regulation and exercise: moderation and mediation effects. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 12(1), 67.

ภาคผนวก ก

ตารางเปรียบเทียบมาตรวัดต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยกับมาตรวัดต้นฉบับและมาตรวัดฉบับ
แปลภาษาไทย

ตารางเปรียบเทียบมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานของ The Revised Motivation At Work Scale (R-MAWS) ระหว่าง Gagne และคณะ (2011) กับเจนิกา วังสถาพร (2555)

ข้อ กระทง	องค์ประกอบ	มาตรวัด The Revised Motivation At Work Scale (R-MAWS)	
		พัฒนาโดย Gagne และคณะ (2011) (16 ข้อ)	พัฒนาโดย เจนิกา วังสถาพร (2555) (18 ข้อ)
1	การกำกับ พฤติกรรม จากภายนอก (Extrinsic Regulation)	To get others' approval (e.g., supervisor, colleagues, family, clients).	เพื่อจะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือครอบครัว เป็นต้น
2		Because others will respect me more (e.g., supervisor, colleagues, family, clients).	เพราะผู้อื่นจะเคารพในตัวฉันมากขึ้น เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือครอบครัว เป็นต้น
3		To avoid being criticized by others (e.g., supervisor, colleagues, family, clients).	เพื่อหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือครอบครัว เป็นต้น
4		Because others will reward me financially only if I put enough effort in my job (e.g., employer, supervisor).	เพราะผู้อื่นจะให้ผลตอบแทนทางการเงินแก่ฉันถ้าฉันใช้ความพยายามมากพอในการทำงาน เช่น นายจ้าง หรือ หัวหน้างาน
			ถ้าฉันใช้ความพยายามมากพอในการทำงาน ฉันจะได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของเงิน
5		Because others offer me greater job security if I put enough effort in my job (e.g., employer, supervisor).	เพราะผู้อื่นจะเสนอความมั่นคงในงานให้แก่ฉัน ถ้าฉันใช้ความพยายามในการทำงานมากพอ เช่น นายจ้าง หรือ หัวหน้างาน
	ถ้าฉันใช้ความพยายามมากพอในการทำงาน ผู้อื่นจะเสนอความมั่นคงในงานให้แก่ฉัน		
6	Because I risk losing my job if I don't	เพราะฉันเสี่ยงที่จะเสียงานถ้าฉันไม่ใช้ความ	

		put enough effort in it.	พยายามมากพอในการทำงาน
7	การกำกับ พฤติกรรม จากการปลุกฝัง ทาง สังคม (Introjected Regulation)	Because I have to prove to myself that I can.	เพราะฉันต้องพิสูจน์ตนเองว่าฉันทำได้
8		Because it makes me feel proud of myself.	เพราะการทำงานทำให้ฉันรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง
9		Because otherwise I will feel ashamed of myself.	เพราะไม่เช่นนั้นฉันจะรู้สึกอายต่อตนเอง
10		Because otherwise I will feel bad about myself.	เพราะไม่เช่นนั้นฉันจะรู้สึกไม่ดี/แยกับตนเอง
11	การกำกับ พฤติกรรม จากอัตลักษณ์ (Identified Regulation)	Because I personally consider it important to put efforts in this job.	เพราะฉันคิดว่ามันสำคัญที่จะต้องใช้ความพยายามในการทำงานนี้
12		Because putting efforts in this job aligns with my personal values.	เพราะการใช้ความพยายามในงานนี้สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของฉัน
13		Because putting efforts in this job has personal significance to me.	เพราะการใช้ความพยายามในงานนี้เป็นสิ่งที่มีความหมายต่อฉัน
14	การกำกับ พฤติกรรม จากภายใน (Intrinsic Regulation)	Because I have fun doing my job.	เพราะฉันรู้สึกสนุกขณะทำงาน
15		Because what I do in my work is exciting.	เพราะสิ่งที่ฉันทำในงานของฉันเป็นที่น่าตื่นเต้น
16		Because the work I do is interesting.	เพราะงานที่ฉันทำเป็นที่น่าสนใจ

ตารางเปรียบเทียบมาตรวัดการติดงาน Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) ระหว่าง Schaufeli (2009) Schaufeli (2008) และเจนิกา วังสธพร (2555)

มาตรวัด Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)		
พัฒนาโดย Schaufeli (2009) (10 ข้อ)	พัฒนาโดย Schaufeli (2008) (16 ข้อ)	พัฒนาโดย เจนิกา วังสธพร (2555) (16 ข้อ)

การทำงานมากเกินไป (Working Excessively)		
1. I seem to be in a hurry and racing against the clock.	1. I seem to be in a hurry and racing against the clock.	1. ฉันดูเหมือนจะรีบร้อนและแข่งกับเวลา
2. I stay busy and keep many irons in the fire.	2. I stay busy and keep many irons in the fire.	2. ฉันยังคงไม่ว่างและมีงานอีกมากที่ต้องทำ
3. I find myself doing two or three things at one time such as eating lunch and writing a memo, while talking on the phone.	3. I find myself doing two or three things at one time such as eating lunch and writing memos while talking on the phone.	3. ฉันพบว่าตนเองทำงานสองหรือสามอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ขณะกินข้าวกลางวัน ฉันจดบันทึกและก็คุยโทรศัพท์ด้วยในเวลาเดียวกัน
4. I find myself continuing to work after my coworkers have called it quits.	4. I overly commit myself by biting off more than I can chew.	4. ฉันให้สัญญา/บอกกับตนเองว่าจะพยายามให้มากกว่าที่เป็นอยู่
5. I spend more time working than on socializing with friends, on hobbies, or on leisure activities.	5. I feel guilty when I am not working on something.	5. ฉันรู้สึกผิดเมื่อฉันไม่ได้ทำงานสิ่งใดเลย
	6. I find myself continuing to work after my coworkers have called it quits.	6. ฉันพบว่าตนเองทำงานต่อเนื่องหลังจากที่เพื่อนร่วมงานเลิกทำงานดังกล่าว
	7. I put myself under pressure with self-imposed deadlines when I work.	7. ขณะที่ทำงานฉันทำให้ตนเองต้องอยู่ภายใต้แรงกดดันของเวลาที่ถูกกำหนดไว้
	8. It is hard for me to relax when I'm not working.	8. มันเป็นเรื่องยากที่ฉันจะรู้สึกผ่อนคลายในขณะที่ฉันไม่ได้ทำงาน
	9. I spend more time working than on socializing with friends, on hobbies, or on leisure activities.	9. ฉันใช้เวลาไปกับการทำงานมากกว่าการพบปะกับเพื่อน ทำงานอดิเรก หรือทำกิจกรรมที่ผ่อนคลาย
การหมกมุ่นในงานมากเกินไป (Working Compulsively)		
6. It's important for me to work hard even when I don't enjoy what	10. I feel guilty when I take time off work	10. ฉันรู้สึกผิดเมื่อฉันลาพักจากการทำงาน

I'm doing		
7. I often feel that there's something inside me that drives me to work hard	11. I feel obliged to work hard even when it's not enjoyable	11. ฉันรู้สึกโหมเมื่องที่ จะขยันทำงาน แม้แต่เมื่องงานนั้นไม่ใช่สิ่งที่น่าสนุกก็ ตาม
8. I feel obliged to work hard, even when it's not enjoyable	12. It's important to me to work hard, even when I don't enjoy what I'm doing	12. สิ่งสำคัญสำหรับฉัน คือ การขยันทำงาน แม้ว่าฉันจะไม่ชอบสิ่งที่ฉัน กำลังทำ
9. I feel guilty when I take time off work	13. I often find myself thinking about work, even when I want to get away from it for a while	13. ฉันมักจะคิดถึงแต่เรื่องงาน แม้แต่ เวลาที่ฉันต้องการจะพักจากการ ทำงานก็ตาม
10. It is hard for me to relax when I'm not working	14. Between my job and other activities I'm involved in I don't have much free time	14. ระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่ฉัน เกี่ยวข้อง ฉันก็ไม่มีเวลาว่างเหลืออีก
	15. I often feel there is something inside me that drives me to work hard	15. ฉันมักจะรู้สึกว่ามีอะไรบางอย่าง ในตัวฉันที่คอยกระตุ้นให้ฉันขยัน ทำงาน
	16. I seem to have an inner compulsion to work hard	16. ฉันรู้สึกว่า มีแรงบันดาลในตัวฉัน ให้ฉันขยันทำงาน

ตารางเปรียบเทียบมาตรวัดความยึดมั่นในงานของ Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ระหว่าง Schaufeli และคณะ (2002) กับ เจนิกา วังสถาพร (2555)

ข้อ กระทง	องค์ประกอบ	มาตรวัด Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	
		พัฒนาโดย Schaufeli และคณะ (2002) (17 ข้อ)	พัฒนาโดย เจนิกา วังสถาพร (2555) (15 ข้อ)
1		At my work, I feel bursting with energy.	ฉันรู้สึกมีพลังในการทำงาน
2		At my job, I feel strong and vigorous.	ฉันรู้สึกแข็งแรงและกระฉับกระเฉงเมื่อต้องทำงาน

3	ความรู้สึกมีพลัง ใน การทำงาน (Vigor)	When I get up in the morning, I feel like going to work.	ฉันรู้สึกอยากไปทำงานทุกครั้งที่ฉันตื่นนอน
4		I can continue working for very long periods at a time.	ฉันสามารถทำงานติดต่อกันได้เป็นระยะเวลา ยาวนาน
5		At my job, I am very resilient, mentally.	ฉันมีความยืดหยุ่นทางด้านจิตใจในการทำงาน
6		At my work I always persevere, even when things do not go well.	ฉันพยายามทำงานอย่างเต็มที่แม้จะมีปัญหาใน งาน
7	ความทุ่มเทกับ การทำงาน (Dedication)	I find the work that I do full of meaning and purpose.	ฉันพบว่างานที่ทำนั้นมีเป้าหมายและเต็มไปด้วย ความหมาย
8		I am enthusiastic about my job.	ฉันรู้สึกกระตือรือร้นในงานที่ฉันทำ
9		My job inspires me.	งานเป็นแรงบันดาลใจสำหรับฉัน
10		I am proud on the work that I do.	ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ
11		To me, my job is challenging.	สำหรับฉันงานเป็นสิ่งที่มีความท้าทาย
12	ความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันกับ งาน (Absorption)	Time flies when I'm working.	ขณะที่ฉันทำงานเวลารอบตัวผ่านไปอย่างรวดเร็ว
13		When I am working, I forget everything else around me.	ในขณะที่ทำงานฉันมักจะลืมสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว
14		I feel happy when I am working intently.	ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานอย่างจริงจัง
15		I am immersed in my work.	ฉันจดจ่อกับการทำงาน
16		I get carried away when I'm working.	ฉันไม่สามารถควบคุมตนเองในขณะที่ทำงานได้
17		It is difficult to detach myself from my job.	สำหรับฉันเป็นการยากที่จะเลิกทำงาน

ตารางเปรียบเทียบมาตรฐานวัดความพึงพอใจในชีวิต The Satisfaction With Life Scale (SWLS) พัฒนาโดย Pavot และ Diener (2008) และดร.อิสระ บุญญะฤทธิ์

มาตรฐาน The Satisfaction With Life Scale (SWLS)	
พัฒนาโดย Pavot และ Diener (2008) (5 ข้อ)	พัฒนาโดยอาจารย์อิสระ บุญญะฤทธิ์ (5 ข้อ)
1. In most ways my life is close to my ideal.	1. โดยภาพรวมแล้ว ชีวิตของฉันใกล้เคียงกับอุดมคติที่ฉันนึกฝันไว้
2. The conditio of my life are excellent.	2. สภาพชีวิตต่าง ๆ ของฉันดีมาก
3. I am satisfied with my life.	3. ฉันมีความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่
4. So far I have gotten the important things I want in life.	4. จวบจนกระทั่งปัจจุบันนี้ ฉันได้รับสิ่งที่สำคัญตามที่ฉันต้องการในชีวิตแล้ว
5. If I could live my life over, I would change almost nothing.	5. ถ้าฉันสามารถย้อนหนวนกลับไปยังชีวิตในอดีตที่ผ่านมาได้ ฉันก็แทบจะไม่อยากแก้ไขอะไรมันเลย

เมื่อท่านอ่านข้อความและพิจารณาในแต่ละข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย X บนคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดย

1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยเกือบทั้งหมด
3	หมายถึง	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	4	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
5	หมายถึง	ค่อนข้างเห็นด้วย	6	หมายถึง	เห็นด้วยเกือบทั้งหมด
7	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			

ข้อ ที่	เมื่อพิจารณาถึง "แรงจูงใจ ในการทำงานของฉัน ปัจจุบัน"	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย เกือบ ทั้งหมด (2)	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย (3)	เห็นด้วย ปาน กลาง (4)	ค่อนข้าง เห็นด้วย (5)	เห็นด้วย เกือบ ทั้งหมด (6)	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (7)
1	ฉันทำงานเพื่อที่จะได้รับการ ยอมรับจากผู้อื่น เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือ ครอบครัว เป็นต้น	1	2	3	4	5	6	7
2	ฉันทำงานเพราะผู้อื่น (เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือ ครอบครัว เป็นต้น)จะได้ เคารพในตัวฉันมากขึ้น	1	2	3	4	5	6	7
3	1	2	3	4	5	6	7
4	1	2	3	4	5	6	7
5	1	2	3	4	5	6	7
6	1	2	3	4	5	6	7
7	1	2	3	4	5	6	7
8	1	2	3	4	5	6	7
9	1	2	3	4	5	6	7

ข้อ ที่	เมื่อพิจารณาถึง "แรงจูงใจ ในการทำงานของฉัน ปัจจุบัน"	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย เกือบ ทั้งหมด (2)	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย (3)	เห็นด้วย ปาน กลาง (4)	ค่อนข้าง เห็นด้วย (5)	เห็นด้วย เกือบ ทั้งหมด (6)	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (7)
10	1	2	3	4	5	6	7
11	1	2	3	4	5	6	7
12	1	2	3	4	5	6	7
13	1	2	3	4	5	6	7
14	1	2	3	4	5	6	7
15	1	2	3	4	5	6	7
16	1	2	3	4	5	6	7

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับชีวิตของท่านในปัจจุบัน

เมื่อท่านอ่านข้อคำถามและพิจารณาในแต่ละข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย X บนคำตอบที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดย

- | | | | | | |
|---|---------|----------------------|---|---------|-------------------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยเกือบทั้งหมด |
| 3 | หมายถึง | ค่อนข้างไม่เห็นด้วย | 4 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 5 | หมายถึง | ค่อนข้างเห็นด้วย | 6 | หมายถึง | เห็นด้วยเกือบทั้งหมด |
| 7 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | | | |

ข้อ ที่	เมื่อพิจารณาถึง "ชีวิตของ ฉันในปัจจุบัน"	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย เกือบ ทั้งหมด (2)	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย (3)	เห็นด้วย ปานกลาง (4)	ค่อนข้าง เห็นด้วย (5)	เห็นด้วย เกือบ ทั้งหมด (6)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (7)
1	โดยภาพรวมแล้ว ชีวิตของฉัน ใกล้เคียงกับอุดมคติที่ฉันนึกฝันไว้	1	2	3	4	5	6	7

ข้อ ที่	เมื่อพิจารณาถึง "ชีวิตของ ฉันในปัจจุบัน"	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย เกือบ ทั้งหมด (2)	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย (3)	เห็นด้วย ปานกลาง (4)	ค่อนข้าง เห็นด้วย (5)	เห็นด้วย เกือบ ทั้งหมด (6)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (7)
2	สภาพชีวิตต่าง ๆ ของฉันดีมาก	1	2	3	4	5	6	7
3	1	2	3	4	5	6	7
4	1	2	3	4	5	6	7
5	1	2	3	4	5	6	7

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานของท่านในปัจจุบัน ชุดที่ 1

เมื่อท่านอ่านข้อคำถามและพิจารณาในแต่ละข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย X บนคำตอบที่ตรงกับตัว
ท่านมากที่สุด โดย

- | | | | | | |
|---|---------|-----------|---|---------|-------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เคยเลย | 2 | หมายถึง | นาน ๆ ครั้ง |
| 3 | หมายถึง | บ่อยครั้ง | 4 | หมายถึง | เป็นประจำ |

ข้อ ที่	เมื่อพิจารณาถึง "การทำงานของฉันใน ปัจจุบัน"	ไม่เคยเลย (1)	นาน ๆ ครั้ง (2)	บ่อยครั้ง (3)	เป็นประจำ (4)
1	ดูเหมือนว่าฉันทำงานอย่างเร่งรีบและแข่งกับเวลา	1	2	3	4
2	ฉันไม่ค่อยมีเวลาว่างและยังมีงานอีกมากที่ต้องทำ	1	2	3	4
3	1	2	3	4
4	1	2	3	4
5	1	2	3	4
6	1	2	3	4

ข้อ ที่	เมื่อพิจารณาถึง "การทำงานของฉันใน ปัจจุบัน"	ไม่เคยเลย (1)	นาน ๆ ครั้ง (2)	บ่อยครั้ง (3)	เป็นประจำ (4)
7	1	2	3	4
8	1	2	3	4
9	1	2	3	4
10	1	2	3	4
11	1	2	3	4

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานของท่านในปัจจุบัน ชุดที่ 2

เมื่อท่านอ่านข้อคำถามและพิจารณาในแต่ละข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย X บนคำตอบที่ตรงกับตัว
ท่านมากที่สุด โดย

- | | | | | | |
|---|---------|-------------|---|---------|-------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เคยเลย | 2 | หมายถึง | แทบจะไม่เคย |
| 3 | หมายถึง | เคยบางครั้ง | 4 | หมายถึง | หลายครั้ง |
| 5 | หมายถึง | บ่อยครั้ง | 6 | หมายถึง | บ่อยมาก |
| 7 | หมายถึง | ตลอดเวลา | | | |

ข้อ ที่	เมื่อพิจารณาถึง "การ ทำงานของฉันในปัจจุบัน"	ไม่เคย เลย (1)	แทบจะ ไม่เคย (2)	เคย บางครั้ง (3)	หลาย ครั้ง (4)	บ่อย ครั้ง (5)	บ่อย มาก (6)	ตลอด เวลา (7)
1	ฉันรู้สึกมีพลังในการทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
2	ฉันรู้สึกแข็งแรงและ กระฉับกระเฉงเมื่อต้องทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
3	1	2	3	4	5	6	7
4	1	2	3	4	5	6	7

ข้อ ที่	เมื่อพิจารณาถึง "การ ทำงานของฉันในปัจจุบัน"	ไม่เคย เลย (1)	แทบจะ ไม่เคย (2)	เคย บางครั้ง (3)	หลาย ครั้ง (4)	บ่อย ครั้ง (5)	บ่อย มาก (6)	ตลอด เวลา (7)
5	1	2	3	4	5	6	7
6	1	2	3	4	5	6	7
7	1	2	3	4	5	6	7
8	1	2	3	4	5	6	7
9	1	2	3	4	5	6	7
10	1	2	3	4	5	6	7
11	1	2	3	4	5	6	7
12	1	2	3	4	5	6	7
13	1	2	3	4	5	6	7
14	1	2	3	4	5	6	7
15	1	2	3	4	5	6	7
16	1	2	3	4	5	6	7
17	1	2	3	4	5	6	7

ทางกลุ่มนิสิตผู้วิจัย ขอขอบคุณ ท่าน เป็นอย่างยิ่ง
สำหรับการเสียสละในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้วิจัย

นางสาววีณา ชุขชัย นีรภาพิฎกานต์ เกิดเมื่อวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2537 ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่โรงเรียนสตรีวิทยา เขตพระนคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2559

สามารถติดต่อได้ที่อีเมล: veenutch@gmail.com

นายสุรภูมิ เพิ่มพงษ์อารีย์ เกิดเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา เขตปทุมวัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2559

สามารถติดต่อได้ที่อีเมล: jar-a@hotmail.com

นายอุดมทรัพย์ เด่นเพชรกุล เกิดเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2538 ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่โรงเรียนวัดสุทธิวราราม เขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2559

สามารถติดต่อได้ที่อีเมล: udomsub.den@gmail.com