

"แบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานโดยมี
ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ ความยืนหยัดในงาน
และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่าน

Relationship Between Vigor and Job Performance: The Mediating Effects of
Cognitive Flexibility, Job Satisfaction, Organizational Climate, Task
Persistence, and Difficulty of Self-Set Goals

Received:	September	1, 2018
Revised:	March	11, 2019
Accepted:	March	12, 2019

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (Suttipong Kiartivich)^{*}

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานโดยมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ ความยืนหยัดในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่าน ทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานโดยมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ ความยืนหยัดในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่าน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากรของการวิจัย คือ ผู้จัดการฝ่ายการตลาดของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 246,336 บริษัท กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเท่ากับ 520 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยใช้การส่งไปรษณีย์และอีเมล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และระดับของตัวแปรที่ศึกษา ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ในการทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) สร้างของตัวแปร และใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดล ผลการทดสอบพบว่า แบบจำลองของการวิจัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดได้แก่ $\chi^2/df = 1.0545$, $P\text{-value} = 0.25875$ ดัชนี RMR = 0.015 และ RMSEA = 0.013 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นทางการรู้คิด ความพึง

^{*} อาจารย์ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Stamford International University, E-mail: contact.suttipong@gmail.com

พอใจในงาน และบรรยากาศองค์การ ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ความยืดหยุ่นในงาน การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ความกระปรี้กระเปร่าในงาน ผลการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ ความยืดหยุ่นในงาน การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

Abstract

The research purpose is to study the relationship between work rejuvenation and work performance. Job satisfaction Organizational atmosphere Perseverance in the work And challenging targeting is a passing variable. To test the consistency of the model, the relationship between work rejuvenation and performance, with flexible thinking. Job satisfaction Organizational atmosphere Perseverance in the work And challenging targeting is a passing variable. The empirical data of the research and the empirical data are quantitative research. Quantitative research The research population was 246,336 marketing managers of private companies in Bangkok. The samples were 520 people sampled by simple random sampling. The data is a questionnaire. (Questionnaire) Data collection is done by mailing and email. In the data analysis, the researcher used descriptive statistics such as Frequency, Percentage, Mean and Standard deviation to describe the characteristics of the sample. And the level of variables studied. Use statistic analysis (Confirmatory factor analysis) in the Construct validity test. Path analysis was used to test the consistency of the research model with empirical data and to analyze the relationship between the variables in the model. Model of research Be consistent with empirical data. The compliance criteria are as follows: Chi-square / df = 1.0545, P-value = 0.25875. The RMR = 0.015 and RMSEA = 0.013. The hypothesis test showed that the perceived motivation was related to flexibility. Job satisfaction And organizational climate Knowledge-based flexibility correlates with job satisfaction. Job satisfaction was correlated with organizational climate. Perseverance in the work Targeting Challenges And the organizational climate is related to performance.

Keywords: Vigor Job Performance Cognitive Flexibility Job Satisfaction Organizational Climate Task Persistence Difficulty of Self-Set Goals

บทนำ

ปัจจุบัน หน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเสียใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุด นั่นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่า องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึงวิธีการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลา และสูญเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์ และความพึงพอใจสูงสุด Hornby, (2000) ดังนั้นคำกล่าวที่ว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้นั้นต้องอ่อนน้อมเหมือนคนไทย ตรงเวลาเหมือนฝรั่ง ขยันเหมือนคนจีน ทำงานเป็นทีมเหมือนคนญี่ปุ่น จะเท็จจริงอย่างไรนั้น ต้องลงมือปฏิบัติ เพราะในหนึ่งองค์กรย่อมมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ถ้าต้องการเป็นพนักงานที่มีความสุขในการทำงาน และก้าวเข้าสู่การทำงานที่ทรงประสิทธิภาพควรใช้เทคนิคเหล่านี้ การสร้างความกระปรี้กระเปร่า (vigor) เพิ่มความมั่นใจในการทำงานให้ตนเอง พนักงานหลายคนขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบคิดว่าตัวเองไม่เก่ง สู้คนอื่นไม่ได้ ไม่กล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้อง ดูถูกความสามารถของตนเอง ทำอะไรก็กลัวได้รับการตำหนิ จนเกิดความถดถอย ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทุกคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ต้องฝึกมองหาข้อดี และความสำเร็จของตนเองที่ผ่านมา ค้นหาความภูมิใจของตัวเอง หมั่นพยายามเสริมสร้างความรู้ภูมิปัญญา เช่น การฟังมากอ่านมาก ศึกษามาก ฝึกทำมาก อย่าตำหนิตัวเองในทางลบ พยายามคิดในแง่บวก กล้าคิดกล้าทำ รวมทั้งปรับเปลี่ยนรูปลักษณ์ภายนอกของตัวเองบ้าง เช่น การแต่งตัว ทรงผม นอกจากนี้สร้างความกล้า และเชื่อมั่นในตนเอง โดยลงแข่งขัน กิจกรรมต่างๆ เมื่อเกิดความมั่นใจในตัวเอง ความภูมิใจในตัวเองย่อมนำพาให้ตัวเองประสบความสำเร็จในการทำงาน Shirom, (2011) บุคคลมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด (cognitive flexibility) มากขึ้น ส่งผลให้บุคคลสามารถประมวลข้อมูลได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพขึ้นได้ Estrada, Isen, & Young, (1997) ความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อเกิดความรักในงาน และพอใจในสิ่งที่ตนได้รับมอบหมาย จะช่วยให้งานสำเร็จมากยิ่งขึ้น Hornby, (2000) บรรยากาศในองค์กร (Organizational Climate) ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กร ต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของ บุคลากร ภายในองค์กร ต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศหรือ Climate ในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร Hay Group (2002) การที่บุคคลมีความยืนหยัดในงาน (task persistence) มาก ก็จะช่วยทำให้สามารถต่อสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถส่งผลให้การทำงานสำเร็จได้ง่ายขึ้น และยาวนานมากขึ้น Tsai et al., (2007) อีกทั้งการที่บุคคลมีการตั้งเป้าหมายให้มีความท้าทายกับการทำงานมากขึ้น และมีความเชื่อมั่นสู่ความสำเร็จมากขึ้น จะช่วยให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Thelwell, Lane, & Weston, 2007)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานโดยมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ ความยืดหยุ่นในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานโดยมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ ความยืดหยุ่นในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่าน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความกระปรี้กระเปร่า

Shirom, (2011) กล่าวว่า iva ัความกระปรี้กระเปร่าในงานอาจส่งเสริมต่อผลปฏิบัติงาน โดยที่เริ่มงานอย่างสดชื่น กระปรี้กระเปร่า ปลอดภัยแม้ดูเหมือนจะเป็นเรื่องยาก แต่มันจะง่ายถ้าคุณทานให้อิ่ม นอนให้หลับ คุณจะสามารริเริ่มทำงานวันใหม่ด้วยความสดชื่นร่างกายกระปรี้กระเปร่า สมองปลอดภัยจะตื่นตัวในการทำงาน ทำให้สามารถคิดงานใหม่ ๆ งานยาก ๆ จะกลายเป็นเรื่องง่าย ปรับปรุงบุคลิกภาพ ให้เหมาะกับตำแหน่งและลักษณะงานผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะเหมือนมีมนต์สะกดคนอื่นให้เชื่อมั่น เชื่อถือเคารพ และชื่นชม นั้นย่อมช่วยให้การทำงานง่ายขึ้นกว่าเดิมอีกมาก สนทนาแลกเปลี่ยนกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอการสนทนากับคนอื่น ๆ จะทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ควรทำงานเป็นทีม หากสามารถผสมพลังเป็นทีมได้ งานต่าง ๆ ก็ง่ายขึ้น ผลลัพธ์ของงานออกมามีดี และการทำงานกับเพื่อนร่วมงานก็มีความสุข ใส่ความกระตือรือร้นและพลังลงไปในงานหลักการทำงาน คือ การประสาน การลงมือ และการแก้ไข ทั้ง 3 ประการนี้ล้วนต้องการพลังกายพลังใจ ความกระตือรือร้นนั้นเหมือนน้ำมันเครื่อง ช่วยให้เครื่องยนต์ทำงานดี มีกำลังมาก และเป็นไปอย่างราบรื่น

ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด

Guilford, (1967) กล่าวว่า ัความสามารถในการยืดหยุ่นทางความคิด (Mind Flexibility) การเปลี่ยนแปลงจุดสนใจ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและความคิด เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทักษะด้านนี้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ช่วยในการจัดระบบความคิด วางกลยุทธ์ ประมวลผลและตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นๆ ได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ

ทักษะความสามารถในการยืดหยุ่นความคิด เป็นทักษะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา (Intelligent) การใช้เหตุผล (Reasoning) และความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ทักษะการยืดหยุ่นทางความคิดที่ดีจะช่วยให้คุณรับฟังความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น จึงเป็นอีกทักษะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความเห็นอกเห็นใจและการอยู่ร่วมกันในสังคม

ความพึงพอใจในงาน

Hornby, (2000) กล่าวว่า ัความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดเมื่อความต้องการของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุตามจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้น

ไม่ได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจต่อการใช้บริการจึงเป็นความรู้สึกของผู้ที่มารับบริการมีต่อสถานบริการตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าไปติดต่อขอรับบริการในสถานบริการนั้น ๆ

บรรยากาศองค์การ

Freedman (2005) พบว่า บรรยากาศองค์การ มีส่วนสัมพันธ์กับความรู้สึก และผลการทำงานของพนักงาน ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงถือเป็นตัววัดกระแสความสำเร็จในการประกอบธุรกิจขององค์กรได้ทั้งด้านการเงิน และการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อพนักงานมีความรู้สึกที่ดี พวกเขาจะปฏิบัติงานได้ดีแต่เมื่อใดที่ พนักงานรู้สึกหดหู่ก็ทำงานตามคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด ส่วนพนักงานที่ดีจะพยายามหางานใหม่และลาออกในที่สุดซึ่งบรรยากาศองค์การที่ไม่ดีถือเป็นการสูญเสียต้นทุนขององค์กรทั้งด้านการเงิน และมีผลกระทบต่อชื่อเสียง ขององค์กร เพราะผลผลิตที่ออกมาจะมีคุณภาพงานลดลง จนทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พอใจในสินค้า หรือบริการขององค์กร

ความยืดหยุ่นในงาน

Tsai et al., (2007) กล่าวว่า iva การยืดหยุ่นในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร แม้ว่าการตัดสินใจนั้นอาจจะมีผู้ต่อต้านหรือ แสดงความไม่เห็นด้วยก็ตาม ยึดถือประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นที่ตั้ง ก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของบุคคลหรือความต้องการของตนเอง รวมถึงยืดหยุ่นพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

Thelwell, Lane, & Weston, (2007) ตั้งเป้าหมายสูงกว่าที่ต้องการ จะช่วยให้เรามีแรงฮึดหรือมีแรงส่งมากกว่าตั้งเป้าหมายต่ำ จะช่วยผ่อนหนักให้เป็นเบา เพราะผลลัพธ์ทำได้อาจจะเท่ากับหรือสูงกว่าที่เราต้องการตั้งเป้าหมายให้สูงกว่าที่เคยทำในอดีต ทำเหมือนนักกีฬาที่พยายามทุบสถิติเดิมของตนเอง สร้างพันธมิตรผูกพันให้ตนเองเป็นการประกาศให้คำมั่นสัญญากับตนเองและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อยึดมั่นเป้าหมายที่เราประกาศไว้ เป็นจิตวิทยาการบริหารอย่างหนึ่ง จับจ้องที่เป้าหมายปลายทาง เมื่อประสบปัญหาอุปสรรค ให้เกิดความท้อแท้ อย่ายกเลิกการกระทำนั้นๆ ขอเอาใจใส่ไปจับจ้องไว้ที่ผลสำเร็จสิ่งนั้น จงสร้างกำลังใจให้กับตนเอง โดยยึดความรู้สึกเมื่อเราประสบความสำเร็จ ตามที่กำหนดเป้าหมายมาใช้ก่อนล่วงหน้า

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความกระปรี้กระเปร่าในงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นทางการรู้คิด

สมมติฐานที่ 2 ความกระปรี้กระเปร่าในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 3 ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 4 ความกระปรี้กระเปร่าในงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ

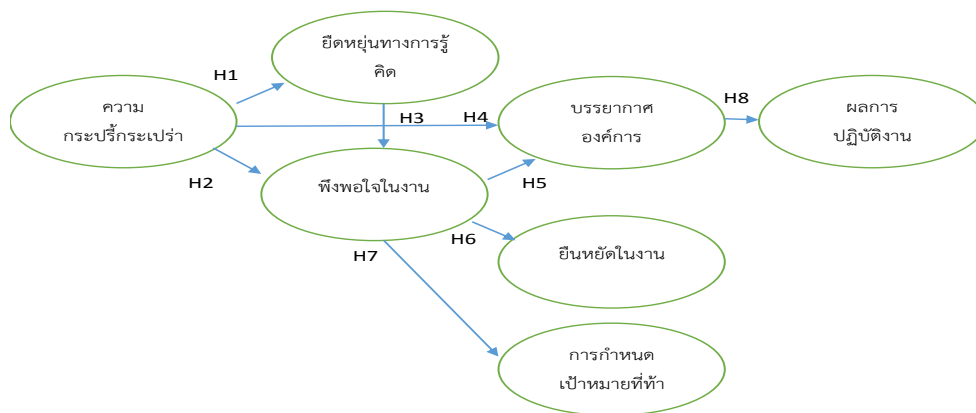
สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ

สมมติฐานที่ 6 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นในงาน

สมมติฐานที่ 7 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

สมมติฐานที่ 8 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ในการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้จัดการฝ่ายการตลาดของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 246,336 บริษัท (Thai Company Profile, 2561) กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 520 คน ตามเกณฑ์จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของ Hair et.,al. (2014) ที่กำหนดให้จำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ด้วยสถิติสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เท่ากับ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ (26*20) ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) และการเลือกแบบตามจุดมุ่งหมาย (Purposive selection) ในการเลือกผู้จัดการฝ่ายการตลาดของบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยพิจารณาจากค่า IOC ซึ่งให้คะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน แล้วตัดข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.5 ออกไป ผลการทดสอบค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.912

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้จัดการฝ่ายการตลาด ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 520 คนโดยใช้การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และทางอีเมล

การวิเคราะห์ข้อมูล

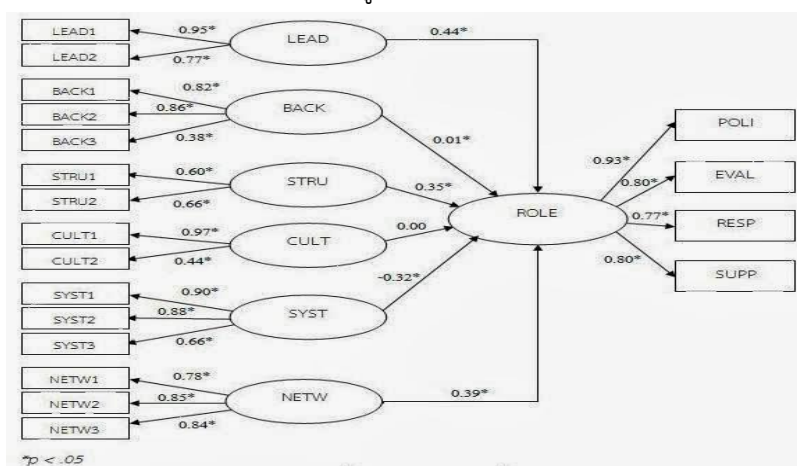
ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติต่อไปนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้คำตอบสำหรับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. การบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และระดับของตัวแปรที่ศึกษา ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. ทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรด้วย สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)
3. ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆในโมเดลด้วยสถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่าแบบจำลองของการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า แบบจำลองของการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า Goodness of fit ของแบบจำลองผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

1. การทดสอบ ไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าน้อยกว่า 2 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (chi-square/df =1.0545, P-value = 0.25875)
2. เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่ กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.95 พบว่า ดัชนี GFI = 0.97, AGFI = 0.96, NFI=0.98 CFI = 1.000 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์
3. ดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.5 พบว่า ดัชนี RMR = 0.015 และ RMSEA =0.013 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model Analysis: SEM) ที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางตรง (Direct Relation) ความสัมพันธ์ทางอ้อม (Indirect Relation) และความสัมพันธ์โดยรวม (Total Relation)

ตัวแปรสาเหตุ	ประเภทของความสัมพันธ์	ตัวแปรตาม					
		ยึดหยุ่น	พึงพอใจในงาน	บรรยากาศ	ยื่นหยัด	กำหนดเป้าหมาย	ผลการปฏิบัติงาน
กระปรีกระเปร่า	DR	0.86	0.35	0.67			
		T=11.83*	T=12.57*	T=11.36*			
ยึดหยุ่น	DR		0.76				
			T=12.39*				
พึงพอใจในงาน	DR			0.74	0.85	0.69	
				T=11.39*	T=11.47*	T=10.58*	
บรรยากาศ	DR						0.89
							T=11.26*

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบการประมาณค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้าง (structural model) ทำให้สามารถตอบสมมติฐานของการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงว่า สมมติฐานทุกข้อได้รับการยอมรับโดยพบว่า (1) ความกระปรีกระเปร่าในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดหยุ่นทางการรู้คิด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ความกระปรีกระเปร่าในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ความยึดหยุ่นทางการรู้คิดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ความกระปรีกระเปร่าในงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (6) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความยื่นหยัดในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (7) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (8) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยทั้ง 8 ข้อดังนี้ (1) ความกระปรี้กระเปร่าในงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นทางการรู้คิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Seo (2004) พบว่า การที่บุคคลมีความกระปรี้กระเปร่าจะช่วยให้สามารถมีความคิดที่หลากหลาย สามารถหาแนวทางแก้ปัญหาได้ถูกวิธี ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (2) ความกระปรี้กระเปร่าในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Seo (2004) พบว่า การที่บุคคลมีความกระปรี้กระเปร่าเกิดจากการที่บุคคลนั้นมีความพึงพอใจในงานที่ทำ จะทำให้รู้สึกอยากทำงานมากขึ้น (3) ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fredrickson (2004) พบว่า การที่บุคคลใช้ความคิดในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในงาน เมื่องานประสบความสำเร็จ จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน และอยากที่จะทำงานขึ้นต่อไปเรื่อยๆ (4) ความกระปรี้กระเปร่าในงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Seo (2004) พบว่า การที่บุคคลมีความกระปรี้กระเปร่าจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดูสนุกสนาน ทำท่าย ไม่น่าเบื่อ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร (5) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stone (2005) พบว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่ผู้นำองค์กรและหน่วยงาน HR ต้องทำหน้าที่ดูแลบุคลากร และมีวิธีการบริหารให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน เพราะหากพนักงานมีความพึงพอใจ พนักงานจะมีแรงจูงใจในการสร้างผลงานที่ดีให้แก่องค์กร ส่งผลให้องค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (6) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stone (2005) พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ท่าและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ท่าเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้ (7) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stone (2005) พบว่า การที่คนทำงานหรือลูกจ้างในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงใด และบุคคลนั้นจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายที่ต้องการจะทำให้สำเร็จ (8) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Erez & Isen, (2002) พบว่า การรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศหรือ Climate ในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร หมายความว่าถ้าผู้บริหารสามารถที่จะบริหารและดูแลบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร เปรียบเสมือนวันที่อากาศดี ท้องฟ้าแจ่มใส ทุกคนย่อมอยากที่จะทำงานให้ได้ผลดีที่สุด แต่ถ้าในองค์กรที่บรรยากาศไม่ดีแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรไม่รู้สึกจูงใจที่จะทำงาน ซึ่งก็เปรียบเสมือนองค์กรที่อากาศไม่ดี ท้องฟ้ามีเมฆครึ้มอยู่ตลอดเวลา บุคลากรภายในองค์กรก็อยากที่จะพักผ่อนหลบฝน ไม่มีใครอยากทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรธุรกิจ

1. องค์กรควรสร้างความกระปรี้กระเปร่า ให้เกิดกับพนักงาน จะช่วยกระตุ้นเป็นแรงขับเคลื่อนความต้องการให้ออกมาในรูปของการกระทำอย่างตั้งใจ จนนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้นขึ้นอยู่กับความอยากมีส่วนร่วมในสิ่งที่กำลังทำอยู่

2. องค์กรควรถือกุญแจให้พนักงานมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด ยืดหยุ่นในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อให้พนักงานมีผลการปฏิบัติที่ดีขึ้น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด องค์กรควรส่งเสริมและชื่นชมพนักงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับใช้ในงานต่อไป

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

จากโมเดลการวิจัยของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่ทำการวิจัยในอนาคตดังต่อไปนี้

1. การศึกษาค้นคว้าต่อไปสามารถศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่อาจส่งผลกระทบต่อดำเนินงานขององค์กร

2. การศึกษาค้นคว้าต่อไปสามารถศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบต่างๆ ที่อาจส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานในองค์กร

3. การศึกษาค้นคว้าต่อไปสามารถทำการศึกษาโดยใช้ตัวแปรส่งผ่านตัวอื่นๆ อาทิเช่น ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบต่องาน เป็นต้น

References

- Cappelli, P. (2001). Making the most of on-line recruiting. *Harvard Business Review*, 79,139–146.
- Cardy, R. L., & Miller, J. S. (2003). Technology: Implications for HRM. In D. Stone (Ed.), *Advances in human performance and cognitive engineering research* (pp. 99–118). Greenwich, CT: JAI Press.
- Cardy, R. L., & Miller, J. S. (2005). eHR and performance management: A consideration of positive potential and the dark side. In H. G. Gueutal & D.L. Stone (Eds.), *The bravenewworld of eHR: Human resources management in the digital age* (pp. 138–165). San Francisco: Jossey Bass.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (7thed.). New York: McGraw-Hill.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2006). *Applied psychology in human resource management* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Cedar. (2002). human resources self services/portal survey. Retrieved August 15, 2005 from <http://www.cedar.com/800/index.asp? lang=usa>
- Chapman, D. S., & Webster, J. (2003). The use of technologies in the recruiting, screening, and selection processes for job candidates. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 113–120.
- Erez, A., & Isen, A. M. (2002). The influence of positive affect on the components of expectancy motivation. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1055–1067.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359, 1367–1378.
- Gendolla, G. H. E., & Krüsken, J. (2002). The joint effect of informational mood impact and performance-contingent consequences on effort related cardiovascular response. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 271–283.
- Seo, M. G., Barrett, L. F., & Bartunek, J. M. (2004). The role of affective experience in work motivation. *Academy of Management Review*, 29, 423–439.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15, 50–64.
- Stone, D. L., Lukaszewski, K. M., & Isenhour, L. (2005). E-recruiting: Online strategies for attracting talent. In H. G. Gueutal & D.L. Stone (Eds.), *The brave new world of eHR* (pp. 22–53). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Thelwell, R. C., Lane, A. M., & Weston, N. J. V.(2007). Mood states, self-set goals, self efficacy and performance in academic examinations. *Personality and Individual Differences*, 42, 573–583.
- Ulrich, D. (2001). From e-Business to e-Hr. *International Association for Human resources Information Management (IHRIM) Journal*, 5, 90–97.
- Whitley, B. E. (1997). Gender differences in computer-related attitudes and behavior: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior*, 13, 1–22.
- Zusman, R. R., & Landis, R. S. (2002). Applicant preferences for web-based versus traditional job postings. *Computer in Human Behavior*, 18, 285–296.