



บทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความ  
ตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน บริษัท นิวแม็ก จำกัด



โดย  
นางสาวชุตตา ศรีศศลักษณ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE MEDIATING ROLE OF WORK MEANINGFULNESS ON THE RELATIONSHIP  
BETWEEN JOB CHARACTERISTICS AND INTENTION TO STAY OF THE  
EMPLOYEES OF PNEUMAX COMPANY LIMITED



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Business Administration MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
PROGRAM

Academic Year 2023

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	บทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมาย ใน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจของผู้ พนักงาน บริษัท นิวมแม็ก จำกัด
โดย	นางสาวชฎา ศรีศศลักษณ์
สาขาวิชา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชื่น อัครคะฉนิชชา

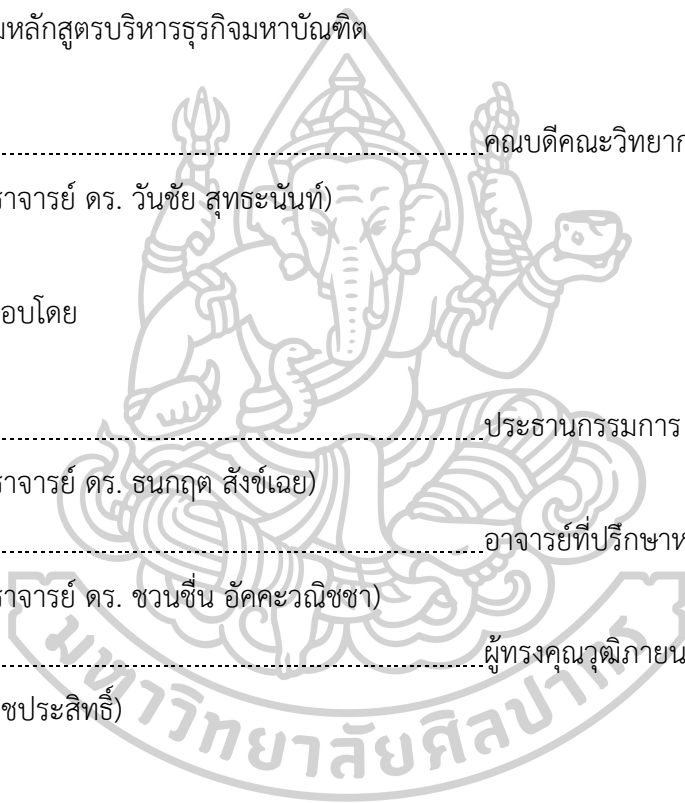
---

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการ  
การศึกษา ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะวิทยาการจัดการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันชัย สุทธะนนท์)

พิจารณาเห็นชอบโดย  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนกฤต สังข์ฉาย)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชื่น อัครคะฉนิชชา)  
..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
(ดร. วิชระ เวชประสิทธิ์)



641220030 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : ความหลากหลายทางทักษะ, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในงาน, งานที่มีความหมาย, ความตั้งใจคงอยู่

นางสาว ชุตา ศรีศัลักษณ์: บทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน บริษัท นิวแม็ก จำกัด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชื่น อัครคะฉนิชชา

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและอิทธิพลของความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน ที่ส่งผลต่อความการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมาย ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมายที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ และศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมายที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน กับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด โดยใช้วิธีวิจัยแบบเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด จำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ใช้มาตราส่วน 5 ระดับในการวัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 20-25 ปี จบการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 -30,000 บาท ด้านสายงานเป็นฝ่าย Sales ด้านตำแหน่งเป็นระดับปฏิบัติการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่ สำนักงานใหญ่ และผลการศึกษา พบว่าระดับค่าเฉลี่ยของความหลากหลายทางทักษะและความมีอิสระในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และ ความสำคัญของงาน งานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย งานที่มีความหมายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ และงานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และความตั้งใจคงอยู่

641220030 : Major MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

Keyword : skill variety, task significance, job autonomy, work meaningfulness, intention to stay

MISS Chuda SRISASALAK : The Mediating Role of Work Meaningfulness on the Relationship between Job Characteristics and Intention to Stay of the Employees of Pneumax Company Limited Thesis advisor : Assistant Professor Doctor Chuanchuen Akkawanitcha, Ph.D.

The purpose of this study was to study the influence of perceptions of work meaningfulness on the relationship between skill variety, task significance, and job autonomy with intentions to stay of the employees of Pneumax Company Limited. The quantitative research method is employed. The samples are 208 of Pneumax Company Limited. By using method of quota sampling design and purposive sampling design. A questionnaire is used as instrument to collect data with a 5 points scale. The statistics was adopted to analyzed including percentage, mean, standard deviation, confirmatory factor analysis (CFA) and structural equation modeling (SEM).

General data analysis of the survey respondents reveals that the majority are female, aged between 20-25 years, bachelor's degree , have an average monthly income between 20,001-30,000 Baht, work in the Sales department, operational positions, have work experience between 1-5 years, mainly work in the head office. The study findings indicate that the average levels of skill variety and job autonomy are at the highest level, while task significance, work meaningfulness, and intention to stay are at a high level. The hypothesis testing results show that skill variety, task significance, and job autonomy have a positive influence on meaningful work, and meaningful work has a positive influence on intention to stay. Work meaningfulness has a significant positive influence through the relationship between skill variety, importance of work, job autonomy, and intention to stay.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชื่น อัครกะฉนิชชา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้แก่ผู้วิจัย และสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์และแนะแนวในการแก้ไขปรับปรุงการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์และสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนภฤต สังข์เฉย ที่ได้สละเวลาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และอาจารย์ ดร. วัชร เวชประสิทธิ์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรินทร์ เทวตา, อาจารย์ ดร. วงศ์รัตดา วิระไพบุลย์ และอาจารย์ ดร. ทิพวรรณ กำศิริมงคล ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัท นิวแม็ก จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลและให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการ วิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่คอยให้ คำปรึกษา เป็นธุระจัดการงานด้านเอกสารและติดต่อประสานงานต่างๆ จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดีและขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือทั้งทางด้านการค้นคว้า การดำเนินการ ในการยื่นเอกสารต่างๆ และคอยเป็นกำลังใจให้กันตลอดมาจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ผ่านไปได้ ด้วยดีสุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรทางการศึกษาและ ผู้สนใจทั่วไป ตลอดจนจะเป็นประโยชน์ในทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

ชุตตา ศรีศศลักษณ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตงานวิจัย.....	4
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay).....	6
2.1.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay).....	6
2.1.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากร.....	8
2.1.3 การศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่.....	12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน (Job characteristics).....	14
2.2.1 ความหมายของ คุณลักษณะของงาน (Job characteristics).....	14
2.2.2 แนวคิดของคุณลักษณะของงาน.....	16
2.2.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะของงาน.....	17
2.2.4 แบบจำลองการออกแบบคุณลักษณะของงาน Hackman and Oldham.....	19



2.2.5 การศึกษาวิจัยที่ประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) .....	20
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) .....	22
2.3.1 ความหมายของงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness).....	22
2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับงานที่มีความหมาย.....	23
2.3.3 องค์ประกอบของงานที่มีความหมาย.....	24
2.3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่องานที่มีความหมาย .....	25
2.3.5 ผลกระทบของงานที่มีความหมาย.....	27
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท นิวแม็ก จำกัด .....	29
2.5 การพัฒนาสมมติฐาน.....	32
2.5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) กับงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) .....	32
2.5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงาน (Task significance) กับงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) .....	33
2.5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน (Job autonomy) กับงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness).....	34
2.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) กับความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay).....	35
2.5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมาย คุณลักษณะของงาน และความตั้งใจคงอยู่..	36
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	41
3.1 ประชากร และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	41
3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	41
3.1.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	43

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	59
3.5 ระยะเวลาในการดำเนินการ .....	59
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	66
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่ศึกษา .....	69
4.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ศึกษา .....	69
4.2.2 ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันเป็นการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน .....	74
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structure equation model: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป .....	75
4.3.1 การทดสอบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่องานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่.....	75
4.3.2 การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของงานที่มีความหมาย .....	79
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	87
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	87
5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	87
5.1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล.....	87
5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) .....	88
5.1.4 การทดสอบสมมติฐาน .....	89
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	90
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	96
5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้ในการบริหาร.....	96
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	97
รายการอ้างอิง .....	99

ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก แบบสอบถามงานวิจัย.....	108
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	114
ประวัติผู้เขียน.....	118



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่.....	12
ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....	45
ตารางที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) .....	48
ตารางที่ 4 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loading) ของตัวแปรความหลากหลายทางทักษะ (SV) .....	49
ตารางที่ 5 ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรความสำคัญของงาน (TS).....	50
ตารางที่ 6 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loading) ของตัวแปรความสำคัญของงาน (TS) .....	50
ตารางที่ 7 ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรความมีอิสระในงาน (JA).....	51
ตารางที่ 8 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loading) ของตัวแปรความมีอิสระในงาน (JA).....	52
ตารางที่ 9 ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรงานที่มีความหมาย (WM).....	53
ตารางที่ 10 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loading) ของตัวแปรงานที่มีความหมาย (WM).....	54
ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ (IS) .....	55
ตารางที่ 12 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loadings) ของตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ (IS) .....	56

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์องค์ประกอบเชิง ยืนยันของแบบจำลองการวัด (Measurement model).....	57
ตารางที่ 14 ค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	62
ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นตัวแปรความหลากหลายทางทักษะ.....	69
ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นตัวแปรความสำคัญของงาน.....	70
ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นตัวแปรความมีอิสระในงาน.....	71
ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นตัวแปรงานที่มีความหมาย.....	72
ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นตัวแปรความตั้งใจคงอยู่.....	73
ตารางที่ 21 ผลสรุปรวมการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ใช้ศึกษาทั้งหมด.....	74
ตารางที่ 22 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรทั้งหมด.....	74
ตารางที่ 23 แสดงค่า VIF และ Tolerance.....	75
ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การทดสอบตัว แปรที่มีอิทธิพลต่องานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่.....	76
ตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1-4 (H1 – H4).....	78
ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การทดสอบ ผ่านที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะและความ ตั้งใจคงอยู่.....	79
ตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ ระหว่างความหลากหลายทางทักษะและความตั้งใจคงอยู่ (SV→WM→IS).....	80
ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การทดสอบ งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงาน และความตั้งใจอยู่	81
ตารางที่ 29 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ ระหว่างความสำคัญของงานและความตั้งใจคงอยู่.....	82

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การทดสอบ  
งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานและความตั้งใจอยู่  
..... 83

ตารางที่ 31 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์  
ระหว่างความมีอิสระในงาน และความตั้งใจอยู่..... 84

ตารางที่ 32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 – 7 (H5 – H7)..... 85

ตารางที่ 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 1-7 (H1-H7) ..... 86



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน.....	19
ภาพที่ 2 สมการคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ.....	20
ภาพที่ 3 แผนผังองค์กร.....	30
ภาพที่ 4 แผนภูมิแสดงอัตราการลาออกของพนักงาน บริษัท นิวแม็ก จำกัด.....	31
ภาพที่ 5 ภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	40
ภาพที่ 6 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความหลากหลายทางทักษะ (SV)....	48
ภาพที่ 7 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความสำคัญของงาน (TS).....	50
ภาพที่ 8 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรตัวแปรความมีอิสระในงาน (JA).....	52
ภาพที่ 9 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรตัวแปรงานที่มีความหมาย (WM)....	54
ภาพที่ 10 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ (IS).....	56
ภาพที่ 11 แบบจำลองการวัด (Measurement model).....	58
ภาพที่ 12 แสดงการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง การทดสอบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่องานที่มีความหมายและความตั้งใจคงอยู่.....	77
ภาพที่ 13 แสดงการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง การทดสอบงานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ และความตั้งใจคงอยู่.....	80
ภาพที่ 14 แสดงการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง การทดสอบงานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงาน และความตั้งใจคงอยู่.....	82
ภาพที่ 15 แสดงการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง การทดสอบงานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน และความตั้งใจคงอยู่.....	84

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันจะประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆที่หลากหลาย เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ฯลฯ ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบที่ช่วยในการพัฒนาและการขับเคลื่อนธุรกิจ นอกจากนี้ปัจจัยภายในที่มีความสำคัญประการหนึ่งคือ “บุคลากรขององค์กร” หรือ “ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร” เพราะทุกระบบของในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรจะต้องมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมองเป้าหมายเดียวกัน จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัทได้ (ภูมิรัตน์ บิลคาเดอ์ และมาริสสา จันทรฉาย, 2564) พนักงานในองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็นสินทรัพย์อันมีค่าซึ่งจำเป็นต้องรักษาไว้ และองค์กรอาจลงทุนเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และพัฒนาศักยภาพในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานให้ยังคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว เพราะการที่องค์กรสูญเสียพนักงานไปด้วยเหตุผลใดก็ตาม องค์กรจะต้องเสียต้นทุน เสียโอกาสและมูลค่าทางธุรกิจ และต้องแบกรับต้นทุนที่ลงทุนไปโดยที่ซึ่งยังไม่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ในขณะที่เดียวกันจะต้องลงทุนใหม่อีกหลายๆด้านเพื่อที่จะต้องคัดเลือกพนักงาน รวมถึงพัฒนาพนักงานใหม่ที่จะต้องทำการเข้ามาทดแทนพนักงานเดิมทำให้องค์กรสูญเสียทั้งเวลาและผลตอบแทนทางด้านธุรกิจบางส่วนไป (ชนะชล จรรยาพรวัฒน์ และปราณี มณีรัตน์, 2563)

การลาออกของพนักงานยังคงเป็นปัญหาที่หน่วยงานธุรกิจหลายๆองค์กรกำลังประสบปัญหาทั้งในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำหรือภาวะที่มีการแข่งขัน แม้ว่าการสรรหาและดูแลพนักงานหลักๆ ถูกมองว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล หากแต่ในความเป็นจริงนั้น การคงรักษาพนักงานไว้กับองค์กรเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องรับผิดชอบร่วมกัน การคงรักษาพนักงานไว้ถือว่าเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และช่วยลดปัญหาการลาออกของบุคลากร ค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ค่าฝึกอบรม ค่าพัฒนาฝีมือแรงงาน ค่าปลอบขวัญและกำลังใจ และอาจช่วยทำให้ผลผลิตสูงขึ้นด้วย (อรพิน การะกุล, 2557) หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการกำลังคนขององค์กรจึงให้ความสำคัญต่ออัตราการคงอยู่ของบุคลากรอย่างมาก ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน เช่น ปัจจัยเรื่องค่าตอบแทน การทำงาน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ และหัวหน้างาน เป็นหลัก การลาออกของพนักงานที่พบได้นั้นเกิดจากภาวะความสูญเสียเปล่าในการทำงานซึ่งเป็นภาวะที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างงานที่ตนเองทำนั้น



เป็นงานที่ไม่มีค่าและมีความหมายต่ำ เป็นเหตุให้เกิดผลลบต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานด้วย (ภาพพิทักษ์สัจจวงศ์ และคณะ, 2563)

การรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะการที่พนักงานได้รับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมายสามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกเข้าใจถึงลักษณะของงาน และเนื้อหาของงานทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเหมาะสมของงานกับตนเองช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น โดยนักวิชาการได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรขึ้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวก็มีความหลากหลายขึ้นอยู่กับองค์ประกอบการให้ความสำคัญของของตัวแปรปัจจัยที่ต่างกันตามบริบทขององค์กรหรือพนักงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงาน Hackman and Oldham (1976) ได้เสนอแนวคิดแบบจำลองคุณลักษณะของงานที่ให้ความสำคัญกับการออกแบบให้สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานจนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย โดยสาระสำคัญของแนวคิดนี้มุ่งเน้นในการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของงานกับสภาวะทางจิตใจ ทั้งหมด 3 สภาวะ คือ 1) ประสบการณ์การทำงานแบบมีความหมาย (Experienced meaningfulness of the work) 2) ความรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Responsibility for work outcomes) และ 3) องค์กรความรู้ของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Knowledge of the actual results) ทั้งนี้ สภาวะทางจิตใจดังกล่าวจะเกิดจากตัวแปรคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) หลายองค์ประกอบ คือ ประสบการณ์การทำงานแบบมีความหมาย (Experienced meaningfulness of the work) หรืองานที่มีความหมาย (Meaningful work) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากตัวแปรความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) และความสำคัญของงาน (Task significance)

แบบจำลองคุณลักษณะของงานยังสามารถอธิบายได้ด้วยงานวิจัยที่เผยแพร่จำนวนมาก เช่นการศึกษาพัชรา โพธิ์ไพฑูริย์ และสุจินดา โพธิ์ไพฑูริย์ (2565) ที่ศึกษาการส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) เพื่อทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนของคนกลุ่มรุ่นเจนเนอเรชั่น Z พบว่า ความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) ความสำคัญของงาน (Task significance) และความมีอิสระในงาน (Job autonomy) ทำให้เกิดประสบการณ์ที่มีความหมายในการทำงานสำหรับคนกลุ่มรุ่นเจนเนอเรชั่น Z และการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมาย สามารถเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay) ของคนกลุ่มรุ่นเจนเนอเรชั่น Z เช่นเดียวกับการศึกษาของณิชาภัทร แก้วพงศ์มงคล (2563) สนใจศึกษาถึงผลของความตั้งใจคงอยู่โดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งอ้างอิงตามคุณลักษณะของงาน พบว่าคุณลักษณะของงานใน 3 มิติ ส่งผลถึงงานที่มีความหมายและนำไปสู่ผลลัพธ์ความตั้งใจคงอยู่ ดังนั้นงานวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคุณลักษณะของงานเป็น 3 มิติ

คือ 1) ความหลากหลายของทักษะ 2) ความมีอิสระในงาน และ 3) ความสำคัญของงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานที่มีความหมายอย่างมีนัยสำคัญ จากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะนำไปสู่ผลลัพธ์อันได้แก่ แรงจูงใจภายในที่เพิ่มสูงขึ้น ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และอัตราการขาดงานและการลาออกลดน้อยลง

บริษัท นิวแม็ก จำกัด เป็นบริษัทผู้นำเข้าและจัดจำหน่ายอุปกรณ์เครื่องจักรในโรงงานอุตสาหกรรมสำหรับเพิ่มกำลังการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง เช่น อุปกรณ์นิวเมติก อุปกรณ์ไฮดรอลิก ปัมป์สุญญากาศ ปัมป์ลมอัด ปัมป์สารเคมี ท่อ ข้อต่อ และวาล์วในอุตสาหกรรม ตกอยู่ในสถานการณ์ที่องค์กรเผชิญกับปัญหาการลาออกของพนักงานโดย 3 ปีที่ผ่านมา พบว่าพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด มีแนวโน้มการลาออกที่สูงขึ้น โดยการลาออก ประจำปี พ.ศ. 2564 เท่ากับร้อยละ 19 พ.ศ.2565 เท่ากับร้อยละ 23 และ พ.ศ.2566 เท่ากับร้อยละ 27 เมื่อพิจารณาเทียบกับจำนวนพนักงานปัจจุบัน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท นิวแม็ก จำกัด 2566) ซึ่งผลจากการลาออกของพนักงานเห็นว่ามีแนวโน้มสูงขึ้นต่อเนื่องติดต่อกัน ส่งผลต่อภาระงานของพนักงานที่ยังคงอยู่ ทำให้มีภาระงานเพิ่มขึ้นทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงทำงานไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด สูญเสียขวัญและกำลังใจในการทำงานอาจจะส่งผลต่อเนื่องไปยังแนวโน้มการลาออกในอนาคตจึงเป็นเรื่องสำคัญและเร่งด่วนที่ต้องหาแนวทางในการลดอัตราการลาออกของพนักงาน

จากเหตุผลข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้ เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานของบริษัท นิวแม็ก จำกัด มีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร โดยศึกษาอิทธิพลของ ความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงานและความมีอิสระในงานที่ส่งผลความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร โดยผ่านความการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมาย และผลจากการศึกษาจะเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างการรับรู้งานที่มีความหมายแก่พนักงานให้เกิดขึ้นในพนักงานให้มีความปรารถนาที่จะทำงานร่วมกับองค์กรไปอย่างยาวนาน และลดอัตราการลาออกเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน โดยจะช่วยให้พนักงานทำงานร่วมกับองค์กรอย่างยาวนานและยั่งยืน

## 1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทนิวแม็ก จำกัด ที่มีต่อ ความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน การรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน ที่ส่งผลต่อความการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมายของพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมายที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด

4. เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมายที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน กับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด

### 1.3 ขอบเขตงานวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยศึกษาอิทธิพลของความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ โดยมีการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมาย เป็นตัวแปรส่งผ่านของพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด

2. ขอบเขตด้านประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 270 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent variable) คือ ความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) ความสำคัญของงาน (Task significance) ความมีอิสระในงาน (Job autonomy)

ตัวแปรส่งผ่าน (Mediating variable) คือ งานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)

ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา คือ บริษัท นิวแม็ก จำกัด (สำนักงานใหญ่) และ สาขา ชลบุรี, สระบุรี, สมุทรสาคร, ระยอง, อมตะนคร

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 เป็นระยะเวลา 8 เดือน

### 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัท นิวแม็ก จำกัด ทุกคนที่ ปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัท นิวแม็ก จำกัด (สำนักงานใหญ่) รวมถึง สาขาชลบุรี, ระยอง, สระบุรี, สมุทรสาคร, อมตะนคร

2. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง ระดับความหลากหลายของความรู้ และทักษะรวมไปถึงความสามารถที่ต้องใช้ทำกิจกรรมในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกันของพนักงานในการดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จ

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความสำคัญของงานที่ส่งผลกระทบต่องานหรือชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กรโดยตรงหรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

4. ความมีอิสระในงาน (Job autonomy) หมายถึง ระดับความอิสระในงานที่พนักงานได้รับเพื่อปฏิบัติงานนั้น ซึ่งพนักงานสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองอย่างอิสระในการจัดตารางงาน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการดำเนินงานนั้นให้สำเร็จลุล่วง

5. งานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์การทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานของตนว่าเป็นงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญ และคุ้มค่าที่จะทำ

6. ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay) หมายถึง การที่บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างยาวนานที่สุดด้วยความเต็มใจ ไม่ต้องการที่จะมองหาอาชีพอื่นหรือองค์กรอื่น เพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงานในอนาคต



## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน บริษัท นิวแม็ก จำกัด” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิด วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาใช้เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นเกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน (Job characteristics)
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)
- 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท นิวแม็ก จำกัด
- 2.5 การพัฒนาสมมติฐาน
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)

#### 2.1.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)

ฉิชาภัทร แก้วพวงศิมงคล (2563) ได้ศึกษาเรื่องความตั้งใจคงอยู่ พบว่ามีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ความตั้งใจคงอยู่ไว้อย่างหลากหลายโดยมีได้สรุปความหมายออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 สรุปความหมายของความตั้งใจในการคงอยู่ว่าเป็นระดับ ความรู้สึก หรือ ความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่จะคงอยู่ต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ปัจจุบันด้วย ความสมัครใจ โดยไม่มีความคิดที่จะลาออก โดยกล่าวว่า ความตั้งใจในการคงอยู่หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กร Bott et al. (1999) กล่าวว่า หมายถึง แนวโน้มความตั้งใจที่บุคคลจะอยู่ในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับ Cowin and Hengstberger-Sims (2006) ได้ให้ความหมายความตั้งใจในการคงอยู่ว่าเป็นความต้องการและความพึงพอใจส่วนบุคคลในการที่จะทำงานต่อไปในองค์กรด้วยความสมัครใจ ไม่ต้องการย้าย สถานที่ทำงานในอนาคต และ Fee Yean et al. (2012) กล่าวว่า เป็นความตั้งใจของพนักงานในการคงความสัมพันธ์ของการจ้างงานของผู้ว่าจ้างคนปัจจุบันในระยะยาว

กลุ่มที่ 2 สรุปความหมายของความตั้งใจการคงอยู่ว่าเป็นการคาดคะเนระยะเวลาที่พนักงานจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปในอนาคต โดย Price and Mueller (1981) กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่เป็นการคาดคะเนถึงความเป็นไปได้ที่พนักงานจะคงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล สามารถประเมินได้จากระยะเวลาที่คาดว่าจะอยู่ในองค์กรต่อไป Stratton et al. (1993) ให้ความหมายว่า หมายถึง ระยะเวลาที่วางแผนจะทำงานอยู่ต่อไปในอนาคต สามารถวัดเป็นจำนวนปี สอดคล้องกับ Fisher et al. (1994) ซึ่งให้ความหมายว่า ความตั้งใจคงอยู่เป็นการวางแผนที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปมากกว่า 3 ปี

ภัญทิตา ธนกิจวัช (2565) กล่าวว่า การแสดงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงเจตนาที่จะยังคงทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป ด้วยความตั้งใจ โดยไม่มีความคิดที่จะลาออก

Dwiputri et al. (2022) ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรโดยที่พนักงานไม่มีความตั้งใจจะออกจากองค์กรหรือย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่น ๆ ไม่แสวงหาองค์กรใหม่ และมีความผูกพันทางด้านอารมณ์กับองค์กร และจะรู้สึกสูญเสีย หากพวกเขาต้องออกจากองค์กรไป

จุไรวรรณ บินตุเหล็ม (2562) ได้อธิบายถึงความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรไว้ว่า บุคลากรมีความต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปให้ยาวนานที่สุดเท่าที่ ทำได้ด้วยความเต็มใจ ไม่ต้องการที่จะมองหาอาชีพอื่นหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานในอนาคต และบุคคล ที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะมีความสุขในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ กำลัง ความสามารถ มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากรางาน ถึงแม้จะมีองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่านี้บุคลากรก็ไม่เปลี่ยนใจ

ดลพร อีระวงศ์สกุล และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ (2023) ได้ให้ความหมายของ ความตั้งใจคงอยู่ คือการที่พนักงานอยู่ในองค์กรและได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร เกิดความรู้สึกพึงพอใจและจงรักภักดี และส่งผลให้พนักงานวางแผนที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นให้นานที่สุด โดยไม่คิดจะลาออก ซึ่งการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ถือเป็นการลงทุนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยการวิธีบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากความหมายเกี่ยวกับ ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรข้างต้น ผู้วิจัยให้ความหมาย ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay) หมายถึง การที่บุคลากรมีความต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ด้วยความสมัครใจ และต้องการอยู่ในองค์กรให้ยาวนานที่สุด ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรไม่คิดจะลาออกจากรางานที่ตนทำอยู่ ไม่มองหาอาชีพอื่น สามารถวัดเป็นจำนวนปีวางแผนที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปมากกว่า 3 ปี เพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงานในอนาคต และไม่คิดที่จะลาออกจากรางาน ถึงแม้

จะมีองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่านี้บุคลากรก็ไม่เปลี่ยนใจซึ่งการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรถือเป็นการลดต้นทุนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยการวิธีบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

### 2.1.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากร

วิโรชนา ทองโชติ (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อที่จะประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้ศึกษาวิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะที่ต่อยอดมาจากผลการศึกษาวีจยออกเป็น 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน หน่วยงานควรสร้างความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย (Skill variety) ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง รับรู้ความสำคัญของงาน (Task significance) และพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้านด้วยความเต็มใจ เพื่อประโยชน์ขององค์กรและรู้สึกว่าการที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)

2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อง มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน หน่วยงานควรมีการบริหารเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ในการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณา อัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อองค์กรได้แสดงความเอาใจใส่ ในเรื่องค่าตอบแทนจะทำให้พนักงานได้รับการพัฒนาความสัมพันธ์กับองค์กรที่ดี ที่ได้รักษาและ ค่อยให้การสนับสนุน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและตั้งใจทำงานเพื่อช่วยเหลือองค์กรต่อไป

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับกาสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการสนับสนุนให้โอกาสแก่บุคลากรในการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานทราบว่าการเติบโตในสายงานของเขามีโอกาสก้าวหน้าในสู่ตำแหน่งหรือระดับใด ได้บ้าง มีการตั้งกรอบการทำงานให้มีความท้าทาย หน่วยงานสามารถปรับพื้นฐานของผลตอบแทนให้สอดคล้อง กับความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและตั้งใจคงอยู่ในงาน

4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับลักษณะของการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นการสนับสนุนซึ่ง กันและกัน เต็มใจช่วยเหลือกันในที่ทำงาน บทบาทของหัวหน้างานที่สามารถให้คำปรึกษาในการทำงาน และเมื่อ

บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความเอื้ออาทรต่อกัน เหมือนคนในครอบครัว เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานและการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดี

5. ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน หัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญ และให้คำแนะนำ ปรีกษา คอยช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และ ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานควรพิจารณาพัฒนาทักษะการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานับสนุน งานบุคลากรได้ดีมากขึ้น และดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นด้วยตัวเอง (Coaching)

6. ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความยุติธรรมในองค์กร ในด้านผลตอบแทน หัวหน้างานควรพัฒนาให้มีแนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และมีความโปร่งใส ตรงไปตรงมาอย่างยุติธรรม และมีการสื่อสารที่ดีเพื่อ แจ้งให้พนักงานในองค์กรทราบอย่างทั่วถึงและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการทำงานเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพิจารณาผลการประเมิน

กรรช กุณรินทร์ และจิราพร ระโหฐาน (2565) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในการเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของบุคลากรสามารถเพิ่มปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและด้านองค์กร ดังนี้

1. ด้านบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีนโยบายการให้รางวัล การยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีผลงานยอดเยี่ยม มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ควรพิจารณาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน รวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่คิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหและปรับปรุงงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

2. ด้านผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรเมื่อทำงานแล้วย่อมมองหาโอกาสและความก้าวหน้าใน อาชีพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือได้รับการ



ส่งเสริมให้เป็นผู้ชำนาญเฉพาะทาง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ ข้าราชการมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการฝึกอบรมตามความจำเป็นอย่างเหมาะสมที่สามารถ นำมาต่อยอดในวิชาชีพได้ ทำให้รับรู้ความสำคัญของงาน (Task significance) ความก้าวหน้าของงานนั้นเกิดจากการที่ผู้บริหาร จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจใน การทำงานให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกพอใจในงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลที่ยุติธรรมเหมาะสมกับ ระดับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานและผล การปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การส่งเสริมให้มี ความก้าวหน้าและการมี สวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน เกิดความตั้งใจคงอยู่

3. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการพัฒนา งาน สามารถใช้ดุลพินิจและมีอิสระในงาน (Job autonomy) ด้วยตนเองในการ กำหนดเวลาทำงานโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บุคลากรโดยการจัดกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากที่มีการจัดกิจกรรมใน ปัจจุบัน จะทำให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้และความสามารถและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงาน ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรและให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่

4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัว ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ โดย การให้การ ช่วยเหลือ สร้างความสมดุลในชีวิตและงาน (Work life balance) ที่ดีเพื่อลดผลกระทบ ต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว และครอบครัว โดยอาจจัดตารางการปฏิบัติงานให้เหมาะสม จัดหาที่พักให้ สะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน และให้ ความสนใจกับผู้ที่วางแผนจะลาออกจากงาน เพื่อหาสาเหตุที่ แท้จริงในการปรับปรุงงานและรักษาอัตราการคงอยู่

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมที่นอกเหนือจากที่มีการจัดกิจกรรมในปัจจุบัน หรืออบรมตามแต่ สมควร เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน ตลอดจนคอยเป็นที่ปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ ในการทำงาน ยอมรับ ในความเห็นต่างซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน สร้างเครือข่ายการทำงาน มีความสุข ในการทำงาน เห็นประโยชน์ของการรับฟังความคิดเห็น และให้ เกียรติซึ่งกันและกัน ยิ่งบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก็จะส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่มากขึ้น

6. ด้านความรับผิดชอบและความอิสระในงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ได้แสดง ความคิดเห็นที่จะทำงาน ให้ดีขึ้น สร้างความรู้สึกให้ให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนช่วยแก้ไขและ ปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร โดยถือเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องร่วมมือกันปรับปรุงการซึ่ง การที่บุคคลได้รับมอบหมายงานที่มีอิสระจะส่งผลให้บุคคลมี ความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อการ ตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร

เพียงใจ เวชวงศ์ (2555) ศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญกับการคงอยู่ในงานมีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร (Employee characteristic) เป็นคุณลักษณะหรือ ข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของบุคคล อันจะนำมาซึ่งการกระทำบางอย่างที่แตกต่างกัน คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเลื่องงานและคงอยู่ในงานซึ่งได้ เพศ อายุ สภาพสมรรถส ภูมิลำเนา อายุการทำงาน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Work itself) ลักษณะงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในงานของบุคลากร เกิดความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านบริบทขององค์กร (Organization characteristics) บริบทขององค์กรเป็นส่วนประกอบขององค์กรทั้งในส่วนนโยบาย และการบริหารจัดการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากร ที่จะปฏิบัติงานอยู่หรือจะลาออกจากองค์กรไป องค์กรใดที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่นชัดเจน มีบรรยากาศที่ดี จะทำให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น

4. ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน รางวัล โบนัส และค่ายกยอชมเชย เป็นสิ่งที่องค์กรมีให้แก่ บุคลากร สำหรับตอบแทนการทำงาน ค่าตอบแทน มี 2 ลักษณะ คือ

1) ค่าตอบแทนภายใน (Intrinsic rewards) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่สามารถจับต้องได้เป็นค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อจิตใจ

2) ค่าตอบแทนภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นค่าตอบแทนที่เป็นรูปธรรมจับต้องได้ทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน

5. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee relationships) บุคลากรแต่ละคนมีความแตกต่างกันตามปัจจัยพื้นฐานทางสังคม ซึ่งในธรรมชาติของคนที่มีความต้องการความผูกพัน และสัมพันธภาพที่ดีจากบุคคลอื่น จึงพยายามหาวิธีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี และรักษาความสัมพันธ์ อันดีกับบุคคลอื่นไว้ให้คงอยู่ตลอดเวลา

6. ปัจจัยการทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีเป้าหมาย การทำงานเดียวกันมีความร่วมมือกัน มีทักษะความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกันและสมาชิกทุกคนต่างต้องยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกัน

## 2.1.3 การศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่

ตารางที่ 1 การศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ผลวิจัย
1	ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)	พรนภาพงษ์ศักดิ์ (2563)	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลประโยชน์ เกื้อกูลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) และ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกด้านการคงอยู่ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)
2	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	วิโรษณาทองโชติ (2565)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกด้านการคงอยู่ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่
3	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม	ภัณฑิลาธนกิจธวัช (2565)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนมากที่สุดคือปัจจัยด้านความผูกพัน รองลงมาคือปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลเชิงบวกด้านการคงอยู่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่

4	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	จุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562)	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรด้านความต่อเนื่องในงาน ความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงานและด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
5	ความตั้งใจในการคงอยู่ของเงินเนอ เรชั่น Z: บทบาทของคุณลักษณะของความรู้และความยึดมั่นผูกพันในงาน	ณิชากัทร แก้วพงศ์มงคล (2563)	ปัจจัยด้านความซับซ้อนของงานและความเชี่ยวชาญในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการคงอยู่ของพนักงานเงินเนอเรชั่น Z โดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง
6	การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความผูกพันที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน ในธุรกิจร้านสะดวกซื้อของประเทศไทย	พลกฤต รักจุล และคณะ (2563)	ในความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรสามารถนำเสนอว่าการสร้างความผูกพันของพนักงานน่าจะเป็นตัวแปรกลางใน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกด้านการคงอยู่ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่
7	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และ ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และจวีร์วรรณ จันพลา (2564)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเปิดเผยตัวเอง และตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ อีกทั้งยังพบว่าความสามารถในการปรับตัวในการทำงานยังส่งผลต่อมีอิทธิพลเชิงบวกด้านการคงอยู่ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่เช่นกัน

8	Determinants of employee intention to stay: a generational multigroup analysis	Silva et al. (2023)	ผลการศึกษาระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจจะคงอยู่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจจะคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน
9	Talent sustainability and development: how talent management affects employees' intention to stay through work engagement and perceived organizational support with the moderating role of work-life balance	Weng, Shen and Kan (2023)	การบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร ความผูกพันในงาน การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กรและความตั้งใจจะคงอยู่ ความสมดุลระหว่างชีวิต มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน ผลการวิจัยพบว่าเมื่อพนักงานพิจารณาตัวเองว่าเป็น "คนเก่งในองค์กร" มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญกับความตั้งใจจะคงอยู่
10	Does employee engagement moderate work values and intention to stay among millennial and gen-z employees.	Permana et al. (2023)	คุณค่าการทำงานภายนอกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในกลุ่มคนรุ่นมิลเลนเนียลและในขณะที่คุณค่าการทำงานจากภายในและคุณค่าการทำงานในเวลาว่างไม่มีผลความตั้งใจจะคงอยู่ ผลลัพธ์ไม่สนับสนุนตัวแปรส่งผ่านของความผูกพันของพนักงานที่มีต่องานและองค์กร

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน (Job characteristics)

### 2.2.1 ความหมายของ คุณลักษณะของงาน (Job characteristics)

Hackman and Oldham (1975) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถเป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการช่วยกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีความอิสระในงาน ออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ โดยคุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังภาวะจิตใจและภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน ทำให้การปฏิบัติการณ์มีประสิทธิภาพสูง และการขาดงานและการลาออกจากงานต่ำ

Hackman et al. (1977) อ้างใน วฐุ สวานานนท์ (2560) กล่าวว่า ลักษณะงานหลัก 5 ด้าน ที่ทำให้เกิดลำดับความต้องการทางจิตวิทยา 3 เรืองไข คือ การมีประสบการณ์ที่มีความหมาย การได้รับผิตชอบ และการได้รู้ถึงผลลัพธ์ที่เป็นจริง ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่องานและบุคคล

Mottaz (1988) ได้ให้ความหมายของลักษณะงานไว้ว่า หมายถึง งานที่เป็นความรับผิตชอบในขอบข่าย มีความยากง่าย มีลักษณะกว้างขวาง เป็นงานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัย ความกระตือรือร้น และต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาและในการปฏิบัติงาน

Jerald Greenberg and Robert A. Baron (2000) กล่าวไว้ว่า ลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานซึ่งเน้นมิตงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ของแต่ละบุคคล

Faradila et al. (2020) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะของงาน หมายถึง รูปแบบหรือลักษณะของงานทั้งหมดที่มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ ที่พนักงานได้รับมอบหมาย รวมถึง ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน การป้อนกลับของข้อมูล ความมีอิสระ ความท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง ในงาน ความรู้ การเรียนรู้โอกาสในการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม

สุพิชญ์ ลีมิตรกุลไทย และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะงานคือ การออกแบบและส่งเสริมแรงจูงใจในพนักงานคือลักษณะงานต้องมีความเป็นเอกภาพมีระดับยากง่ายเป็นงานที่มีความสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กร มีความเป็นอิสระในพนักงานกำหนดการทำงานและวิธีการต่างๆ เองและการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตัวเอง

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563) ให้ความหมายของคุณลักษณะของงาน หมายถึง กรอบความคิดที่บุคคลมีต่องานของตนทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในงาน ทราบข้อมูลรายละเอียดของงานในแง่มุมต่างๆ ทั้งโครงสร้าง ความสำคัญและคุณค่าของงานที่สอดคล้องต่อความรู้ความสามารถของตน รวมถึงการมีอิสระในงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมเพื่อให้การทำงานของตนมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการมีแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

นภัสสร พรหมเขียว (2565) กล่าวว่าคุณลักษณะงาน หมายถึง งานที่มีรูปแบบเฉพาะด้าน เป็นงานที่สร้างความท้าทายในความรู้ความสามารถมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานซึ่งอาจมีการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากความหมายของคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ข้างต้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายคุณลักษณะของงาน ในงานวิจัยนี้ หมายถึง การรับรู้รูปแบบเฉพาะด้านของงานเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีความอิสระในงานที่ปฏิบัติอยู่ตามความเหมาะสมและความสามารถ และมีการตอบสนองที่ดีเป็นการออกแบบมีกรอบความคิดที่บุคคลมีต่องานของตนทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในงาน ทราบข้อมูลรายละเอียดของงานในแง่มุมต่างๆ ทั้งโครงสร้าง และส่งเสริมแรงจูงใจพนักงานคือลักษณะงานต้องมีความเป็นเอกภาพมีระดับยากง่ายสามารถขับเคลื่อนองค์กรมีความอิสระในพนักงานกำหนดการทำงานและวิธีการต่างๆเองรับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

## 2.2.2 แนวคิดของคุณลักษณะของงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานมีที่มาจากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจจากคุณสมบัติของงาน (Motivation of task) ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวตามลำดับดังนี้

แนวคิดแรก เกิดคือทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (1959) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) โดยปัจจัยจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากงานที่ทำเช่น คุณลักษณะของงาน ความก้าวหน้าความสำเร็จของงาน โดยปัจจัยนี้จะจูงใจให้พนักงานเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงานซึ่งเป็นผลจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่นรูปแบบการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ความมั่นคง โดยปัจจัยนี้จะไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้นักงาเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจากแนวคิดนี้ Herzberg (1959) ได้ทำทดสอบ แนวคิดของตนอีกครั้งและทำให้เกิดแนวคิด การเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Job enrichment) โดยมีข้อสมมติฐานว่าการจูงใจพนักงานนั้นสามารถทำได้โดยการเพิ่มหรือสร้าง ปัจจัยจูงใจให้กับพนักงาน ซึ่งคุณลักษณะของงาน จัดเป็นปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีแต่มีเงื่อนไขว่าปัจจัยค้ำจุนของงานนั้นๆจะต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานแล้ว

ต่อมา Turner & Lawrence (1965) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะที่จำเป็นของงานพบว่าข้อมูลสนับสนุนแนวคิดของ Herzberg (1959) คือคุณลักษณะของงานจะส่งผลต่อทัศนคติและ

พฤติกรรมของพนักงาน โดยคุณลักษณะของงานจะแบ่งเป็น 4 ด้านคือความหลากหลายอำนาจในการตัดสินใจงานและการให้ผลย้อนกลับ ซึ่งการตอบสนองของคุณลักษณะของงานที่เกิดขึ้นจะแสดงออกในรูปแบบของระดับความพึงพอใจของงาน โดยที่ปัจจัยภายนอกทั้งปัจจัยส่วน บุคคลและสภาพแวดล้อมจะมีผลต่อเนื่องกับระดับความพึงพอใจเช่นกัน (Richard M. Steers and Lyman W. Porter 1990)

Scott (1966) ได้ทำการศึกษาโดยเน้นที่กระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งพบว่าคุณลักษณะของงานจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านกระบวนการกระตุ้น เช่นการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ โดยหากกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมบุคคลก็อาจจะเกิดการเปลี่ยนระดับการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นถ้าหากต้องการให้พนักงานมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานก็ควรที่จะออกแบบกระบวนการที่จะกระตุ้นพนักงานอย่างเหมาะสมและทฤษฎีสุดท้ายคือทฤษฎีแรงจูงใจ โดยพบว่าการเพิ่มคุณค่าของงานนั้นจะให้ผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของพนักงานด้วยว่าพนักงานมีความต้องการที่จะก้าวหน้านานานเพียงใด (Richard M. Steers and Lyman W. Porter 1990)

จากผลของการศึกษาทำให้เกิดแนวคิดที่ว่าคุณลักษณะของงานสามารถจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ ส่งผลให้มีนักวิจัยเริ่มศึกษาข้อมูลเฉพาะในส่วนของคุณลักษณะของงาน โดย Hackman and Oldham (1976) ได้ศึกษาการออกแบบลักษณะงานที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งพบว่าการออกแบบลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานแบบเดียวกันโดยพบว่าคุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังภาวะจิตใจ ส่งผลต่อไปยังความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานงานส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง การขาดงานและการลาออกต่ำ เช่นเดียวกับการศึกษา Locke (1976) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ พบว่าลักษณะของงานเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยคุณลักษณะ ของงานที่ดีจะต้องมีความท้าทาย ก่อให้เกิดการเรียนรู้และมีระดับความยากง่ายที่เหมาะสม ซึ่งช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการพัฒนาทักษะของตนและสามารถบรรลุเป้าหมายของงานได้

### 2.2.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะของงาน

Hackman (1980) กล่าวว่า ภาวะทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญและจำเป็นในการที่จะทำใ้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงาน มีอยู่ 3 ภาวะ ดังนี้

1. ประสบการณ์รับรู้ที่มีความหมาย หมายถึง บุคคลจะต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล



2. ประสบการณ์รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน หมายถึง บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ ต่างๆจากความพยายามของตนเอง

3. การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลจะต้องสามารถที่จะตีความผลการปฏิบัติงาน ของตนว่าเป็นสิ่งที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เมื่อบุคคลมีภาวะทางจิตใจทั้งสามสิ่งข้างต้นจากการทำงานแล้วจะทำให้เกิดผลต่อไปนี้ ดังนี้

3.1 แรงจูงใจภายในสูงขึ้น

3.2 ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้น

3.3 ความพอใจในงานสูงขึ้น

3.4 การขาดงานและการออกจากงานต่ำ

การที่สภาวะทางจิตใจทั้งสามนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคุณลักษณะของงานซึ่ง Hackman and Oldham (1975) ได้อธิบายองค์ประกอบของคุณลักษณะของงานไว้ ดังนี้

1. ความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงาน ได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกันและจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญงาน รวมถึงทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหลายๆอย่างในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task identity) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความรับผิดชอบทั้งหมดในงานของตนเอง โดยสามารถปฏิบัติงานนั้น นับแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการได้ และเกิดผลงานให้เห็นได้อย่างชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลลัพธ์ของงานที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น งานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่นหรือมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมอื่นๆของสังคมไปพร้อมๆกัน ซึ่งอาจจะเป็นทั้งต่อบุคคลใน องค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้

4. ความมีอิสระในงาน (Job autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่ง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอนและเลือกวิธีปฏิบัติงานได้และมีเสรีภาพสามารถกำหนดกระบวนการที่จะใช้ในการทำงานได้ด้วยตนเองรวมทั้งพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

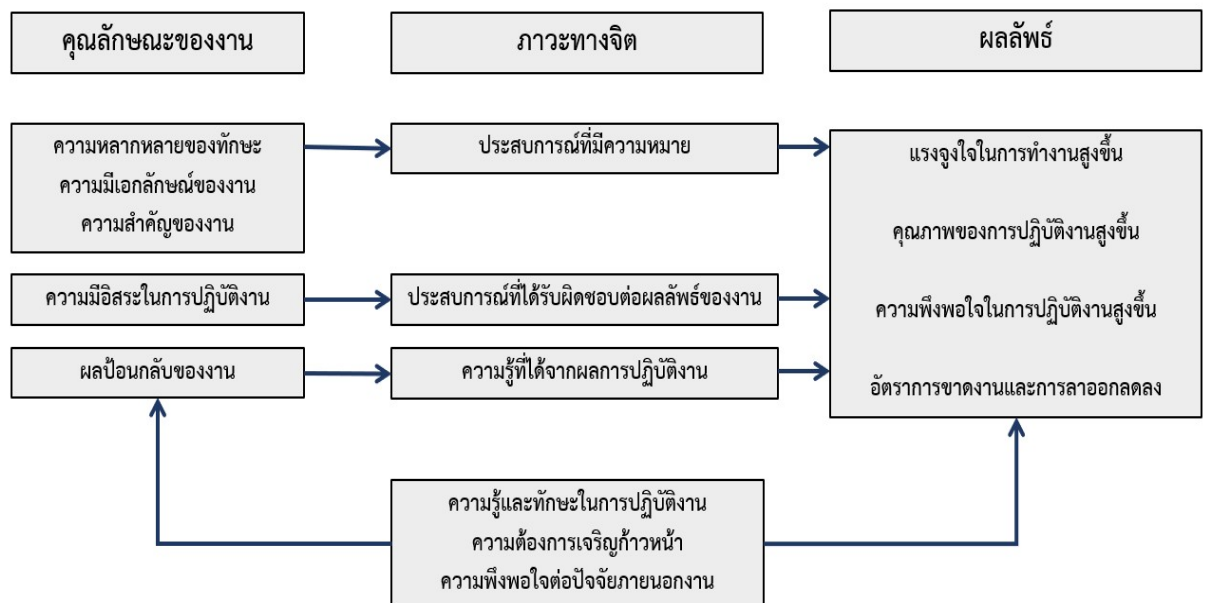
5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้เห็น ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อนทั้งทางด้านบวกและด้านลบหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจาก

งานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ รวมถึงคำติชมจากบุคคลอื่นที่เป็นผลมาจากงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ก็ได้

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นศึกษาคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ได้แก่ ด้านความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) ด้านความสำคัญของงาน (Task Significant) และด้านความมีอิสระในงาน (Job autonomy) เนื่องจากมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานในบริษัท นิวแม็ก จำกัด

#### 2.2.4 แบบจำลองการออกแบบคุณลักษณะของงาน Hackman and Oldham

จากการศึกษาของ Hackman and Oldham (1976) เรื่องการออกแบบลักษณะงานที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน Hackman and Oldham (1976) โดยนำแนวคิดของ Herzberg (1959) มาทำให้เกิดแบบจำลองคุณลักษณะของงานออกมาที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน (Job dimensions) สภาวะทางจิต (Psychological states) และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcome) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน  
ที่มา: Hackman and Oldham (1976)

จากแบบจำลองคุณลักษณะงานดังกล่าว ทำให้แฮคแมนและโอลด์แฮมได้นำคุณลักษณะของงานทั้ง 5 มิติ มาสร้างแบบสำรวจเพื่อวินิจฉัยงาน (Job Diagnostic Survey: JDS) ซึ่งใช้วัดระดับของคุณลักษณะของงานในแต่ละมิติและนำค่าที่ได้ไปคำนวณในสมการที่สร้างขึ้นเพื่อวัดศักยภาพของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation Potential Score: MPS) ซึ่งค่าคะแนน ศักยภาพที่ได้จะแสดงระดับความมากน้อยของคุณลักษณะของงานโดยรวมที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจใน การทำงานและยังสามารถวัดความพึงพอใจของพนักงานได้อีกด้วย ดังภาพที่ 2

$$\text{คะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ} = \frac{\left[ \begin{array}{l} \text{ความหลากหลายของทักษะ} + \\ \text{ความมีเอกลักษณ์ของงาน} + \\ \text{ความสำคัญของงาน} \end{array} \right]}{3} \times \text{ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน} \times \text{ผลป้อนกลับของงาน}$$

ภาพที่ 2 สมการคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ  
ที่มา: Hackman and Oldham (1976)

## 2.2.5 การศึกษาวิจัยที่ประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงาน (Job characteristics)

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆหากได้ให้ความสำคัญกับการออกแบบและพัฒนาคุณลักษณะของงานของพนักงานเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์แรงจูงใจภายในที่เพิ่มสูงขึ้น คุณภาพของผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และอัตราการขาดงานและการลาออกลดน้อยลง ซึ่งแบบจำลองคุณลักษณะของงานเป็นแบบจำลองหนึ่งที่ได้ถูกนำไปใช้ในการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ อย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน งานวิจัยของ Senen et al. (2020) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมตกแต่งภายในของประเทศอินโดนีเซียโดย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในอุตสาหกรรมตกแต่งภายใน จำนวน 75 คน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์เชิงพรรณนาและการตรวจสอบวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายพบว่าคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และคุณลักษณะของงานใน มิติความหลากหลายของทักษะ มีค่าคะแนนสูงสุดอยู่ที่ 88% แสดงให้เห็นว่าพนักงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้นพนักงานควรมีความรู้ความสามารถมีทักษะที่หลากหลายเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานซับซ้อนและท้าทาย เพื่อใช้ในการดำเนินงานนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ

Hussein (2018) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการระบุความจำเป็นในการเพิ่มคุณค่างานของ พนักงาน มีที่มาของงานวิจัยนี้ด้วยเหตุปัญหาคือว่าพนักงานขาดความรู้เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและขาดความรู้ว่าสิ่งใดจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการนำแบบจำลองคุณลักษณะของงานไปใช้ศึกษากับพนักงานในเมืองดามัสกัส ประเทศซีเรีย 2 กลุ่ม คือกลุ่ม

พนักงานด้านสื่อ และกลุ่มพนักงานธุรการ รวมจำนวน 211 คน โดยใช้แบบสำรวจการวินิจฉัย งานของ Hackman and Oldham (1976) พิจารณาจาก 5 มิติหลักของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการ ป้อนกลับของข้อมูล จากผลการศึกษาพบว่า คะแนนศักยภาพแรงจูงใจของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มต่ำกว่า ระดับที่กำหนด ดังนั้นจึงแนะนำให้องค์กรทบทวนการออกแบบและพัฒนาคุณลักษณะของงานของ พนักงานกลุ่มดังกล่าวโดยเริ่มจากพนักงานด้านสื่อเป็นอันดับแรก และรองลงมาคือ พนักงานธุรการ

Allan (2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่านซึ่งงานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดแบบจำลองคุณลักษณะของงาน และมุ่งเน้นศึกษาไปที่ตัวแปรส่งผ่านอย่างงานที่มีความหมายในการช่วยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานกับผลการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่างวัยทำงานรวมจำนวน 463 คน ผลจากการวิจัยพบว่าผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับทั้งงานที่มีความหมายและความสำคัญของงานอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้งานที่มีความหมายยังเป็นสื่อกลาง ในการเชื่อมโยงระหว่างความสำคัญของงานกับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือบุคคลที่สามารถทำงานบรรลุผลลัพท์โดยที่งานนั้นๆส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น มีแนวโน้มที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดี ขึ้นเนื่องจากการรับรู้ได้ว่างานที่ปฏิบัติกันมีความหมายต่อตนเอง

Popaitoon (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การส่งเสริมการทำงานที่มีความหมายเพื่อ ทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน โดยศึกษาของกลุ่มคนรุ่นเจนเนอเรชั่น Z และอิทธิพลที่มีต่อการดำรงรักษา พนักงาน ได้ทำการตั้งสมมุติฐานว่า คุณสมบัติที่แท้จริงของคุณลักษณะงาน (Job characteristics) ที่ ส่งเสริมงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) ซึ่งยังส่งผลต่อการเพิ่มความตั้งใจอยู่ของ พนักงานโดยได้รับคำตอบจากกลุ่มคนรุ่นเจนเนอเรชั่น Z จำนวน 746 คน พบว่า ความหลากหลาย ทางทักษะ (Skill variety) ความมีอิสระในงาน (Job autonomy) และความสำคัญของงาน (Task significance) ส่งผลต่อประสบการณ์งานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) สำหรับคนกลุ่ม เจนเนอเรชั่น Z การมีความหมายในงานเป็นกลไกที่สนับสนุนความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay) และในส่วนของผลตอบรับของงาน (Feedback) ไม่สำคัญสำหรับ ความหมาย ของงาน (Work meaningfulness) และความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay) ในขณะที่อัตลักษณ์ (Task identity) ของงานส่งผลกระทบบอิทธิพลเชิงบวกเพียงความตั้งใจคงอยู่ของงาน จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมความตั้งใจคงอยู่การทำงานของคนกลุ่มเจนเนอเรชั่น Z เนื่องจากประสบการณ์งานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) สามารถเพิ่มความตั้งใจคงอยู่และสนับสนุนความยั่งยืนของ องค์กร

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)

### 2.3.1 ความหมายของงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)

Hackman and Oldham (1976) ได้ให้ความหมายของงานที่มีความหมายว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย ความสำคัญ และบริบทของงานของผู้ปฏิบัติงานว่าเป็นงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญ คุ่มค่าที่จะทำซึ่งการตีความหมายนั้นขึ้นอยู่กับการตัดสินของแต่ละบุคคลตามอุดมคติ หรือมาตรฐานของบุคคล

Rosso et al. (2010) ได้ขยายความเพิ่มเติมว่างานที่มีความหมายหมายถึง ประสบการณ์การทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายในเชิงบวกสำหรับบุคคล

Steger et al. (2012) ที่ได้ให้ความหมายของงานที่มีความหมายไว้ว่า หมายถึงงานที่มีทั้งความสำคัญ และมีความหมายเชิงบวกสำหรับบุคคล อีกทั้งยังเป็นประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถรับรู้ได้ว่างานของตนเป็นลูทางนำไปสู่สิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่า

Lips-Wiersma and Wright (2012) ได้ให้คำอธิบายว่างานที่มีความหมายสามารถทำให้ผู้คนพัฒนาตัวตนภายในของตนเองได้ เช่น มีความอดทนมากขึ้น สามารถเป็นตัวของตัวเองสูงขึ้น งานที่มีความหมายสามารถทำให้มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดที่อยากทำให้คนอื่นมีความสุข และงานที่มีความหมายสามารถผลักดันให้ผู้คนแสดงศักยภาพที่มีออกมาได้

Chalofsky and Krishna (2009) ได้ให้แนวคิดว่าผู้คนมักจะตั้งคำถามเกี่ยวกับงานที่มีความหมายว่าเป้าหมายในชีวิตฉันคืออะไร งานประเภทใดที่ตรงกับเป้าหมายของฉัน ฉันสามารถควบคุม หรือมีอิสระอย่างน้อยเพียงใดในการบรรลุเป้าหมายนั้น เป็นคำถามที่ผู้คนได้ตั้งขึ้นเพื่อหาความหมายของงานที่ตัวเองนั้นทำอยู่ และความรู้สึกของตัวผู้คนเองที่สามารถผลักดันให้สามารถทำงานนั้นๆได้ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับปริมาณงานที่พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายให้กับองค์กรได้

จากความหมายเกี่ยวกับงานที่มีความหมายข้างต้นผู้วิจัยให้ความหมายงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานตระหนักและรับรู้ได้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการเชื่อมโยงสอดคล้องกันระหว่างคุณค่าส่วนบุคคลและคุณค่าขององค์กรผ่านการกระบวนการรับรู้ ตีความและให้ความหมายจากประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคล โดยคุณค่าและความหมายในงานนั้นให้ผลลัพธ์ในด้านบวกกลับมาสู่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต การอยู่ดีมีสุข ตลอดจนการรู้สึกถึงความหมายของการมีชีวิตอยู่และรับรู้ถึงคุณค่าในตัวเอง ในขณะที่เดียวกันผลลัพธ์ด้านบวกจากการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ถึงคุณค่าและความหมายของงานที่ทำยังสะท้อนกลับ

ไปสู่องค์กร ทำให้ได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเท แรงกายแรงใจ อุทิศตนให้กับการทำงานและคงอยู่กับองค์กร

### 2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับงานที่มีความหมาย

Bowie (1998) ได้ศึกษาทฤษฎี A kantian theory of meaningful work ของนักปรัชญาชาวเยอรมันชื่อว่า Immanuel Kant ได้สรุปคุณลักษณะสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีความคุณค่าและมีความหมายประกอบด้วย

1. งานที่สามารถเข้าถึงได้อย่างเสรี
2. เป็นงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างอิสระมีความเป็นตัวของตัวเอง
3. งานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความสามารถ
4. งานที่มีความหมายให้ค่าแรงเพียงพอเพื่อสวัสดิการทางกายภาพ
5. งานที่มีความหมายสนับสนุนให้เกิดการยกระดับคุณธรรมของพนักงาน
6. เป็นงานที่ไม่ยึดติดจนผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแสดงออกซึ่งความเห็นที่แตกต่างได้

ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีความหมายทั้งต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ

Morin (2008) กล่าวลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับงานที่มีความหมายได้กำหนดไว้ดังนี้

1. มีความถูกต้องทางศีลธรรม (Moral correctness) เป็นงานที่ ดำเนินการในสถานที่ทำงานที่ให้คุณค่าความยุติธรรมและเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
2. ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and development opportunities) งานที่ให้โอกาสได้พัฒนาความสามารถและพรสวรรค์ รวมทั้งตระหนักถึงแรงบันดาลใจและความทะเยอทะยานที่ผู้ปฏิบัติงานมี
3. ให้อิสระในการทำงาน (Job autonomy) งานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนริเริ่มในการปรับปรุงผลลัพธ์ของการทำงาน
4. สร้างความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive relationships) งานที่ให้ ความสัมพันธ์ที่น่าสนใจและเป็นงานที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
5. วัตถุประสงค์ทางสังคม (Social purpose) งานที่ก่อให้เกิดสิ่งที่เป็น ประโยชน์สำหรับผู้อื่นและสังคม

6. การได้รับการยอมรับ (Recognition) งานที่มีความสอดคล้องกับ ทักษะและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลลัพธ์ของงานได้รับการยอมรับ หมายรวมไปถึงความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนตำแหน่ง

บุษบงก์ วิเศษพลชัย (2561) ได้อธิบายถึงลักษณะของงานที่ก่อให้เกิด แรงบันดาลใจในการทำงาน อันนำไปสู่การสร้างประสบการณ์การทำงานและรับรู้ถึงความมีคุณค่าและ ความหมายของงานประกอบด้วยลักษณะ 8 ประการ ดังนี้

1. ใช้ความชำนาญ (Proficiency) งานที่ เปิดโอกาสให้ ใช้ ความรู้ ความสามารถตามที่มี ไม่ว่าจะเป็ความรู้อาจมาจากการศึกษาเล่าเรียนหรือความรู้ ความสามารถที่นอกเหนือไปจากนั้น
2. ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการออกแบบงานได้ด้วยตนเอง ตลอดจนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ
3. ความมีอิสระในงาน (Job autonomy) งานที่เปิดโอกาสให้อำนาจในการเลือกหรือ มีส่วนในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ
4. มีวัตถุประสงค์ของงาน (Purpose) งานที่มีเป้าหมายการทำงานที่ ยิ่งใหญ่ อันแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของงานที่ทำ
5. ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ (Pride) ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของ งาน ช่วยให้รับรู้ได้ถึงมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของงานนั้น
6. การได้รับการยอมรับ (Recognition) โดยไม่จำกัดรูปแบบ เช่น การ ได้รับมอบหมายงาน การได้รับการชื่นชม เป็นต้น
7. ให้โอกาสในการเรียนรู้ (Mastery) เปิดโอกาสให้ได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
8. ส่งต่อคุณค่า (Legacy) งานที่สามารถส่งมอบคุณค่าต่อไปยังคนรุ่นหลัง

### 2.3.3 องค์ประกอบของงานที่มีความหมาย

แนวคิดของ Steger et al. (2012) ได้อธิบายงานที่มีความหมาย ว่าเป็นการที่บุคคลตระหนักและรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความหมายเชิงบวกในการทำงาน (Positive meaning in work) หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลว่างานสำคัญหรือมีคุณค่าหรือไม่ คุณค่าทางด้านจิตใจที่สะท้อนออกมาจาก

ความคิด โดย การรับรู้คุณค่าที่อยู่ในงานนั้นมักจะเป็นประสบการณ์ส่วนบุคคล เป็นการรับรู้ความรู้สึกของบุคคลที่จะ ตัดสินงานว่างานสำคัญและมีความหมายมากน้อยเพียงใด

2. การสร้างความหมายผ่านงาน (Meaning making through work) หมายถึง การเชื่อมโยงการทำงานเข้ากับความหมายในชีวิต โดยบุคคลอาจเกิดความเข้าใจตนเอง เข้าใจโลก และเกิดการองงามผ่านการทำงาน สื่อถึงระดับของความรู้สึกเชื่อมโยงระหว่างความหมายของความสำเร็จของงานและความหมายของชีวิตของบุคคลนั้น

3. แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน (Greater good motivation) หรือ แรงจูงใจเพื่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่ กว่าตน หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะสร้างผลกระทบในเชิงบวกโดยเชื่อว่างานจะมีคุณค่า และความหมายมากที่สุด เมื่องานนั้นส่งผลดีต่อผู้อื่นในวงกว้าง บ่งบอกถึงการพิจารณาถึงความหมาย ในการทำงานในการอ้างอิงในระดับที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น อาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจที่ดีในการทำงานจะ สะท้อนถึงการทำงานมีความหมายเมื่อบุคคลรู้สึกว่าได้สร้างความแตกต่างที่โดดเด่น และมีการ เสริมพลัง และส่งผลทางบวกของงานต่อผู้อื่น

#### 2.3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่องานที่มีความหมาย

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่องานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work) ตามทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็น ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายใน เป็นเรื่องในระดับส่วนบุคคล (Individual level) หรือระดับลึกของจิตใจ โดย Steger et al. (2012) ได้เสนอว่าแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน (Greater good motivation) เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดงานที่มีคุณค่าและ ความหมาย (Meaningful work) ซึ่งแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน คือ ความปรารถนาของบุคคลที่จะสร้างผลกระทบในเชิงบวก โดยเชื่อว่างานจะมีคุณค่าและความหมายมากที่สุด เมื่องานนั้นส่งผลดีต่อ ผู้อื่นในวงกว้าง ซึ่ง Snir and Harpaz (2002) ก็ได้เสนอเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในเช่นกัน นั่นคือ การกำหนดสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ (Intrinsic Orientation) โดยปัจจัยนี้จะเน้นความต้องการของ บุคคล ซึ่งรวมไปถึงการประเมินความสามารถของตนเองและประเมินว่างานที่ทำอยู่ช่วยให้ระดับการตัดสินใจของตนอยู่ในระดับที่เหมาะสมหรือไม่ โดยงานที่มีคุณค่าและความหมายนั้น จะมีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ (Interesting job) มีความหลากหลาย (Variety) มีความท้าทาย (Challenging work) และมีอิสระในการทำงาน (Job autonomy) นอกจากนี้ในงานวิจัยของ Overell (2008) ยังได้กล่าวว่างานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) เกิดมาจากแรงจูงใจ 3 ประเภท ซึ่งผสมผสานอยู่ในความสมดุล ในการทำงานและเป็นจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่



- แรงจูงใจที่จะแสวงหาและยึดอุดมการณ์ (Craft motives) คือ แรงจูงใจที่จะแสวงหาและยึดอุดมการณ์การทำงานแบบ มืออาชีพ เพื่อสร้างผลงานที่ดีที่สุด จนเกิดการพัฒนาศักยภาพ (Talents) และความสนใจงาน (Interests)

- แรงจูงใจทางด้านค่าตอบแทน (Compensation motives) คือ แรงจูงใจทางด้านค่าตอบแทน ทั้งรูปแบบ ของการจ่ายค่าจ้าง (Salary and incentive) อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน (Power and authority) ความเป็นผู้นำ (Leadership) การให้รางวัลหรือให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน (Recognition) โดยจะต้องพิจารณาจากความสนใจของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (Self-interested concerns)

- แรงจูงใจทางศีลธรรม (Moral motives) คือ แรงจูงใจทางศีลธรรมซึ่งผู้ปฏิบัติงานพึงมี เพื่อให้การ ดำเนินการทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบเป็นไปอย่างมีศีลธรรมและจริยธรรม ซึ่งควรจะต้องคำนึงถึง เรื่องความไว้วางใจได้ (Trust) และการดูแลที่ดี (Caring)

รวมไปถึง (Steenkamp and Basson 2012) ก็ยังระบุถึงปัจจัยด้านจิตวิญญาณใน การทำงาน (Workplace spirituality) ที่ส่งผลต่องานที่มีคุณค่าและความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในตรงที่องค์ประกอบของปัจจัยนี้มีความสอดคล้องกับมุมมองของมนุษย์ ในการแสวงหาความสุขและความหมายในชีวิตการทำงานประกอบด้วยความรู้สึกของความหมาย ในที่ทำงาน สังคมในที่ทำงาน ความสอดคล้องกับค่านิยมในที่ทำงาน ความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วม ความผูกพันกับองค์กร ความภาคภูมิใจในตนเองต่อองค์กร เพราะฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยระดับลึกของจิตใจในแต่ละบุคคล กล่าวคือ เป็นความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่จะสร้างคุณค่าต่อผู้อื่น โดยใช้ความสามารถและแรงผลักดันภายในของตนเองที่มี อาทิ แรงจูงใจที่จะแสวงหาและยึด อุดมการณ์การทำงานแบบมืออาชีพ แรงจูงใจทางด้านค่าตอบแทน และแรงจูงใจทางศีลธรรม รวมถึงจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace spirituality) เพื่อเป็นตัวผลักดันให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและทำให้งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work)

2. ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่องาน ในการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณค่าทาง จิตวิทยา ของการทำงาน ของ May et al. (2004) พบว่ามีปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องทัศนคติต่องาน 2 ปัจจัย ได้แก่ การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) ซึ่งเป็น เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถของ พนักงาน โดยเน้นการออกแบบลักษณะงาน (Job design) เพื่อให้เกิดความแตกต่างจากงานเดิมที่เคยปฏิบัติและเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill variety) โดยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ ในการบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง และ ควรได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาด้วย

ธัญญารัตน์ สันไม (2554) กล่าวว่าอีกปัจจัยหนึ่งคือ บทบาท การทำงานที่เหมาะสม (Work role fit) หมายถึง การที่บุคคลค้นพบบทบาทการทำงานที่ช่วยให้พวกเขาได้แสดงออกถึงแนวคิดที่แท้จริงของตนเอง (Self-concepts) กล่าวคือมีบทบาทการทำงานที่สอดคล้องกับทัศนคติของตนเอง (Self-concepts)

Steger et al. (2012) ก็ได้กล่าวถึงปัจจัยทางด้านทัศนคติต่องานที่มีผล ต่อการรับรู้คุณค่าในงานเช่นกัน ในเรื่องของการให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ (Positive meaning) ซึ่งหมายถึง คุณค่าทางด้านจิตใจที่สะท้อนออกมาจากความคิด โดยการรับรู้คุณค่าที่อยู่ในงานนั้นมักจะ เป็นประสบการณ์ส่วนตัว เป็นการจับความรู้สึกของบุคคลที่จะตัดสินใจว่างานของเขามี ความสำคัญ และมีความหมายมากน้อยเพียงใด โดยอาจพิจารณาจากรูปแบบลักษณะของงาน (Job characteristics model)

ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่องาน จึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง นั่นคือ การที่บุคคลจะรับรู้ว่างานมีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful work) ย่อมมีผลมาจากการรับรู้ว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเอง กล่าวคือ มีการออกแบบงานที่ส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความสามารถของตนเอง และผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่สอดคล้องกับทัศนคติของตนเอง

3. ปัจจัยทางการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ถือเป็นอีกปัจจัยที่มีผู้กล่าวถึงหลายคน โดย Morin (2008) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านนี้ ไว้ถึง 2 ประการ ได้แก่

1) ปัจจัยความเป็นอิสระในการทำงาน (Job autonomy) คือ การสร้างงานที่มีคุณค่าและมีความหมายนั้น จะต้องเป็นการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงการใช้ทักษะและการตัดสินใจในการทำงานได้แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ

2) การเรียนรู้และโอกาสในการพัฒนาตนเอง (Learning and self-development) นั่นคือ การทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ไม่ใช่เพียงแต่เป็นการทำงานที่สอดคล้องกับความสนใจในอาชีพของ ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังคงช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาทักษะ ได้ปรับปรุงตัวเอง และค้นพบ ว่าได้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

### 2.3.5 ผลกระทบของงานที่มีความหมาย

Humphrey et al. (2007) ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบคุณลักษณะงาน 5 ด้าน และทัศนคติเชิงบวกในการทำงานของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน การให้ความร่วมมือกับทีมงานและองค์กรพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีและสามารถ

รักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้ด้วย โดยคุณลักษณะงานด้านอิสระและอำนาจดำเนินการ (Job autonomy) ทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ดีที่สุด (พัชรา โพธิ์ไพฑูริย์ และสุจินดา โพธิ์ไพฑูริย์ 2565) ในขณะที่คุณลักษณะด้านผลกระทบต่อบุคคลอื่นและสังคมในวงกว้าง (Task significance) ส่งผลต่อการรับรู้ถึงงานที่มีความหมายมากที่สุด (Work meaningfulness) (Grant 2008) เป็นต้น

(ณิชาภัทร แก้วพงศ์มงคล 2563) รายงานในกรณีศึกษาการออกแบบงานอีกฉบับหนึ่งยังชี้ให้เห็นว่าสำหรับแรงงานยุคใหม่นั้นลักษณะงานที่มีความหลากหลาย (Task variety) แต่ใช้ทักษะจำกัดในการทำงาน (Skill variety) ทำให้พนักงานไม่อยากทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป (Popaitoon 2022) สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรจำเป็นต้องใช้ส่วนประสมคุณลักษณะงานให้เหมาะสม จึงจะส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจ

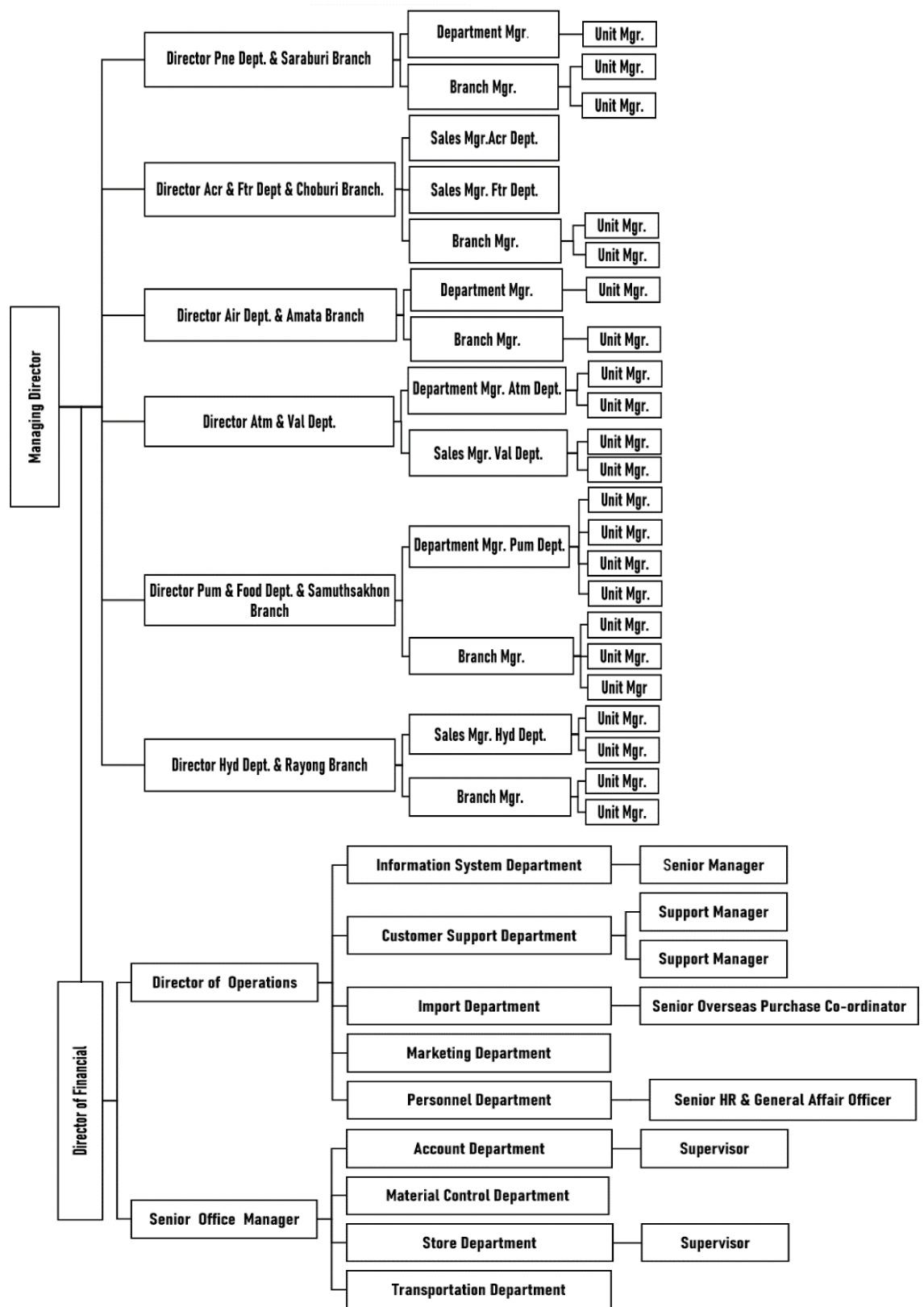
ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการปรับการออกแบบงาน (Job redesign) ที่ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจพนักงานต่อเนื่องในการทำงานผ่านการขยายขอบเขตงานในแนวระนาบ (Job enlargement) ด้วยการขยายหน้างานให้พนักงานรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นและการเพิ่มความรับผิดชอบในแนวตั้ง (Job enrichment) โดยมอบอำนาจให้แก่พนักงานในการคิดสร้างสรรค์งานวางแผนและแก้ปัญหาหน้างานได้ด้วยตนเองนอกจากจะเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นและกระจายอำนาจดำเนินการให้แก่พนักงานแล้วยังทำให้พนักงานสามารถเชื่อมโยงผลการทำงานกับสิ่งที่ตนเองคิดและตัดสินใจได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีการปรับส่วนประสมคุณลักษณะงานให้มีความเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพิ่มระดับความผูกพันในงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น เพราะการปรับลักษณะงานทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึกทำให้พนักงานมีโอกาสรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้นต้องใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์และความชำนาญเฉพาะทางมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการได้รับอิสระในการคิดและตัดสินใจ และเกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเองจากการทำงานส่งเสริมอัตลักษณ์และความเป็นเจ้าของชิ้นงาน (Parker 1999)

ด้วยเหตุนี้จึงมีความเป็นไปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอาจมีมากขึ้นขึ้นอยู่กับส่วนประสมการใช้คุณลักษณะงานในการออกแบบและมอบหมายงานให้แก่พนักงานกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักของการศึกษานี้ที่ต้องการเผยให้เห็นว่าส่วนประสมคุณลักษณะงานที่ใช้อยู่ในองค์กรมีกี่แบบแต่ละแบบมักใช้กับพนักงานกลุ่มใด และส่วนประสมคุณลักษณะงานเหล่านี้มีความเชื่อมโยงกับแรงจูงใจพนักงานมากน้อยเพียงใด ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) หรือความพอใจโดยรวมที่พนักงานมีต่อลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน ความตั้งใจในการคงอยู่ (Intention to stay) หมายถึงความต้องการที่จะคงอยู่ต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันด้วยความสมัครใจ (Stratton et al. 1993) และงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) หมายถึง

การรับรู้ของพนักงานว่าลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและสิ่งที่พนักงานให้คุณค่า (Ashforth et al. 2003)

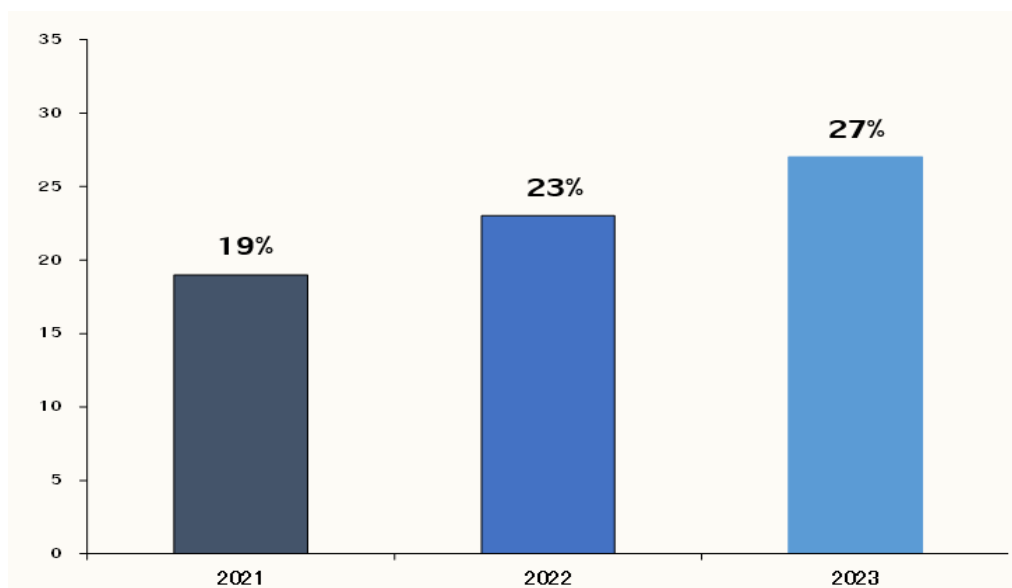
## 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท นิวแม็ก จำกัด

บริษัท นิวแม็ก จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2519 สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ 107/1 ถนนเฉลิมพระเกียรติ ร.9 แขวงประเวศ เขตประเวศ กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นผู้นำเข้าและจัดจำหน่าย อุปกรณ์เครื่องจักรสำหรับเพิ่มกำลังการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุปกรณ์ นิวเมติก อุปกรณ์ไฮดรอลิก ปัมป์ สูญญากาศ ปัมป์ลมอัด ปัมป์สารเคมี ไล้กรอง ท่อแกนวาล์วต่างๆ และอุปกรณ์อัตโนมัติ ประสพการณ์อันยาวนานกว่า 40 ปีในธุรกิจนำเข้าและ จัดจำหน่ายอุปกรณ์เครื่องจักรสำหรับเพิ่มกำลังการผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรม สินค้าที่นำเข้เข้าล้วนเป็นสินค้าคุณภาพที่ได้การยอมรับ จากประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำของโลก ประกอบไปด้วยคลังเก็บสินค้าใหญ่ กว่า 3,500 ตร.ม. มีสินค้าจำนวนมากกว่า 300,000 ชิ้น และบริหารสินค้าคงคลังด้วยระบบคอมพิวเตอร์และบาร์โค้ด บริการด้านเทคนิคที่รวดเร็ว และได้มาตรฐานด้วยทีมวิศวกรออกแบบ แก้ปัญหา และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสินค้าโดย ทีมวิศวกรที่ชำนาญการเฉพาะด้าน และให้คำแนะนำอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ บริการหลังการขาย ด้วยทีมช่างเทคนิค ที่ได้รับการอบรมเฉพาะทาง ศูนย์บริการด้านเทคนิคขนาดกว่า 500 ตร.ม. พร้อมให้บริการซ่อมและทดสอบปั๊มขนาดใหญ่จัดฝีกอบรมทุกเดือนเพื่อให้ความรู้แก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง โดยมีสาขาต่างๆ ดังนี้ สาขาชลบุรี,สาขาระยอง,สาขาสระบุรี,สาขาสมุทรสาคร โดยในปัจจุบัน มีพนักงานรวมกันราว 270 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท นิวแม็ก จำกัด 2566)โดยมีโครงสร้างองค์กรอ้างอิงดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แผนผังองค์กร

ที่มา: (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท นิวแม็ก จำกัด 2566)



ภาพที่ 4 แผนภูมิแสดงอัตราการลาออกของพนักงาน บริษัท นิวแม็ก จำกัด  
ระหว่างปี พ.ศ.2564- พ.ศ.2566  
ที่มา: (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท นิวแม็ก จำกัด 2566)

จากภาพที่ 4 แสดงข้อมูล 3 ปีที่ผ่านมาพบว่าพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด มีแนวโน้มการลาออกที่สูงขึ้นโดยการลาออกประจำปีพ.ศ. 2564 เท่ากับร้อยละ 19 พ.ศ.2565 เท่ากับร้อยละ 23 และ พ.ศ.2566 เท่ากับร้อยละ 27 เมื่อพิจารณาเทียบกับพนักงานปัจจุบัน พบว่าพนักงานมีอัตราการลาออกสูงขึ้น (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท นิวแม็ก จำกัด 2566) องค์กรที่ผู้วิจัยศึกษาเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาการลาออกของพนักงานการลาออกของพนักงานแต่ละครั้งนั้นส่งผลกระทบต่อองค์กร เนื่องจากการสรรหาพนักงานใหม่มาทดแทนในหลายครั้งไม่ทันกับความต้องการของลูกค้า ขณะเดียวกันพนักงานที่เหลืออยู่ก็ต้องรับผิดชอบงานแทนทำให้งานล้นมือและส่งผลกระทบต่อคุณภาพงาน ทำให้ลูกค้าขาดความเชื่อมั่นในสินค้าและบริการ รวมถึงองค์กรมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เพราะต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกการให้การฝึกอบรมต่างๆ อีกทั้งในช่วงของกระบวนการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานแทนบุคคลที่ลาออกไปนั้นองค์กรจะสูญเสียโอกาสในด้านผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลงช่วงหนึ่งเนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและในงานและการที่องค์กรที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงก็ยิ่งจะทำให้องค์กรเหล่านั้นเกิดผลกระทบต่อการทำงาน

## 2.5 การพัฒนาสมมติฐาน

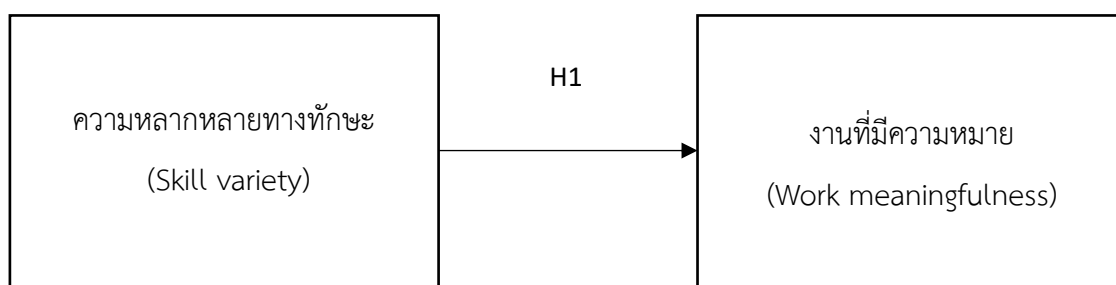
การพัฒนาสมมติฐานและกรอบแนวคิดของการศึกษานี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่องานที่มีความหมายและความตั้งใจคงอยู่เพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มและหลักฐานสำหรับการพัฒนาสมมติฐาน แล้วนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 2.5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) กับงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)

ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) คือ คุณลักษณะของงานที่แตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านที่องค์กรกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำแตกต่างกัน ทำให้พนักงานต้องนำเอาความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะตนที่หลากหลายมาใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้การที่พนักงานได้มีโอกาสใช้ทักษะที่หลากหลายมากขึ้นเท่าใดจะยิ่งทำให้บุคคลรู้สึก สนุก เพลิดเพลินกับงานที่ทำและเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Demerouti et al. (2001) และ Schaufeli et al. (2009) พบว่าคุณลักษณะของงาน 4 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน และความมีอิสระในงาน) ส่งผลต่ออิทธิพลเชิงบวกต่อประสบการณ์ของงานที่มีความหมาย และยืนยันว่าคุณลักษณะของงานเหล่านี้ทั้งหมดถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของทรัพยากรในงานสอดคล้องกับการศึกษา Schaufeli et al. (2009) ศึกษาคุณลักษณะของงาน 3 ประการที่ร่วมกันทำนายระดับการรับรู้ของงานที่มีความหมาย ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะของพนักงานจำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายเมื่อปฏิบัติหน้าที่ เอกลักษณะของงานพนักงานมีโอกาสปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบด้วยผลลัพธ์ที่มองเห็นได้ และความสำคัญของงานเป็นระดับที่พนักงานมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญและรับรู้ได้ ทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

จากการศึกษาที่ผ่านมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความหลากหลายทางทักษะมีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้งานที่มีความหมายของพนักงานในองค์กร ดังนั้นจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) มีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)

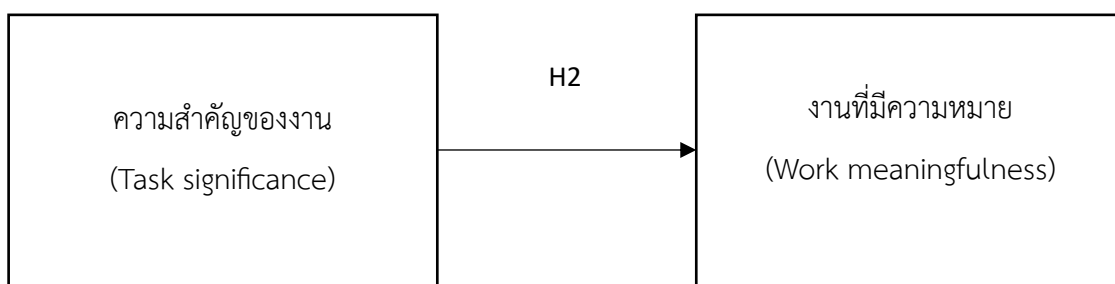


## 2.5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงาน (Task significance) กับงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)

ความสำคัญของงาน (Task significance) คือ คุณลักษณะของงานซึ่งผลลัพธ์ หรือ ผลสัมฤทธิ์ของงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้อื่นจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกว่างานนั้นมีความหมายมากกว่าการได้ จากผลการศึกษาของ Allan (2017) ศึกษาประเมินความสำคัญของงานในฐานะตัวทำนายระยะยาวของงานที่มีความหมาย โดยมีกลุ่มตัวอย่างผู้ใหญ่ทำงานจำนวนมากได้ทำแบบสำรวจ สนับสนุนสมมติฐาน ความสำคัญของงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับงานที่มีความหมายในช่วงเวลาหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญ ผลลัพธ์นี้ยังส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษา Wrzesniewski and Dutton (2001) ผลการศึกษาเชิงทดลองที่ขาดแคลนในพื้นที่ดังกล่าวบ่งชี้ว่าการจัดการระดับการรับรู้ความสำคัญของงานช่วยเพิ่มงานที่มีความหมายเช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Zoonen et al. (2023) ได้ศึกษาการตรวจสอบผลกระทบของแง่มุมต่างๆ ของการประสานงานของอัลกอริทึมและการหาปริมาณของอัลกอริทึมสำหรับการรับรู้คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) และความหมายของงาน (Work meaningfulness) พบว่าจากลักษณะการทำงานทั้ง 5 ประการที่พิจารณาในการศึกษานี้ ความสำคัญของงาน (Task significance) เป็นตัวทำนายที่ชัดเจนที่สุดสำหรับงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) ในหมู่คนทำงานฟรีแลนซ์ (Crowd worker) สิ่งที่น่าสนใจคือ แม้ว่าคนทำงานฟรีแลนซ์ (Crowd worker) มักจะทำงานแยกกัน แต่สถานการณ์ทำงานเชิงจิตวิทยาของพวกเขาได้รับผลกระทบเป็นพิเศษจากขอบเขตที่พวกเขาู้สึกว่างานของพวกเขาส่งผลกระทบต่อชีวิตของผู้อื่น

จากการศึกษาที่ผ่านมาข้างต้นแสดงถึงบริบทต่างๆของพนักงาน แต่ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้งานที่มีความหมายของพนักงานในองค์กร ดังนั้นจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2 : ความสำคัญของงาน (Task significance) มีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)



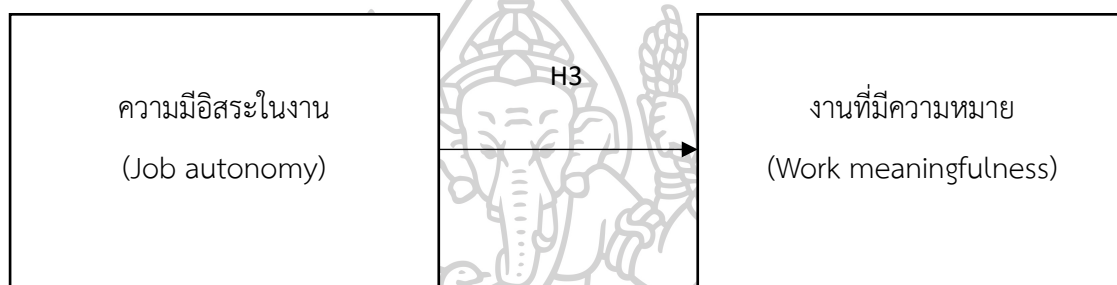


### 2.5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน (Job autonomy) กับงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)

ความมีอิสระในงาน (Job autonomy) คือ การที่คุณลักษณะของงานเปิด โอกาสให้บุคคลใช้วิจารณญาณในการคิดอย่างอิสระ และตัดสินใจวางแผนวิธีการทำงานที่ตนเอง รับผิดชอบ อย่างเต็มความสามารถ โดยต้องรู้จักกำหนดขั้นตอน วิธีการในการทำงานหรือการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง นอกจากนี้การมีอิสระในการทำงานจะทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำเร็จของ งานนั้นขึ้นอยู่กับการตัดสินใจและความสามารถตนเองมากกว่ามาจากปัจจัยภายนอก ซึ่งจะมีผลทำให้เกิด ความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จของผลงานมากขึ้น ขึ้น จากการศึกษาของ Martela and Riekk (2018) ศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความหลากหลายทางจิตวิทยาของการทำงานคือ การมีความมี อิสระในงาน (Job autonomy), การกำหนดความสามารถในการทำงาน (Competence), ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relatedness) และการทำประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน (Beneficence) สูงงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) ผลลัพธ์ที่ได้จากจิตวิทยาของการทำงาน ทั้ง 4 แบบ ส่งผลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) และผลวิจัยของ Gomez et al. (2021) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับ ผลลัพธ์ระยะยาวที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความมี อิสระในงาน (Job autonomy) และการทำประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน(Beneficence) เพื่องานที่ มีความหมาย (Work meaningfulness) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) ต่อคุณภาพชีวิตได้รับการยืนยันจากการวิจัย แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ความเป็นอยู่ที่ดี และความมุ่งมั่นของพนักงานเช่นเดียวกับ ผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งพบว่าความมีอิสระในงาน (Job autonomy) และการทำประโยชน์เกื้อกูลใน การทำงาน (Beneficence) จะส่งผลทำให้เกิดงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) ผลลัพธ์ เหล่านี้ช่วยพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับเส้นทางจิตวิทยาที่สำคัญสู่การทำงานที่มีความหมาย และมี ผลกระทบเชิงปฏิบัติที่สำคัญสำหรับวิธีที่องค์กรและผู้นำองค์กร สามารถส่งเสริมเกิดงานที่มี ความหมาย (Work meaningfulness) ในสถานที่ทำงานผ่านการปลูกฝังความมีอิสระในงาน (Job autonomy) และการทำประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน (Beneficence) และจากการศึกษาของ Allan and Kim (2020) ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment) กับงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) กับบทบาทของความต้องการทางจิตวิทยาในการทำงาน การ จ้างงานต่ำกว่าระดับเป็นปัญหาระดับโลกที่กำลังเพิ่มขึ้นในบริบทของการฟื้นตัวของภาวะเศรษฐกิจ ถดถอยและตลาดงานที่ไม่มั่นคง เป้าหมายของการศึกษาคั้งนี้คือเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง การจ้างงานต่ำกว่าระดับกับงานที่มีความหมาย(Work meaningfulness) ตลอดจนตรวจสอบ ศักยภาพของผู้เป็นสื่อกลางของความสัมพันธ์นี้ ผลลัพธ์ชี้ว่า การจ้างงานต่ำกว่าระดับมีความสัมพันธ์ เชิงลบกับความมีอิสระในงาน (Job autonomy) และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน(Relatedness) แต่

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการกำหนดความสามารถการทำงาน(Competence) ในทางกลับกัน ความมีอิสระในงาน (Job autonomy) และการกำหนดความสามารถการทำงาน(Competence) กับงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) ในขณะที่ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน(Relatedness) ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความหมาย(Work meaningfulness) การมีอิสระในการทำงานจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าการสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับความตั้งใจและความสามารถตนเองจึงจะเกิดงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) ดังนั้นจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมุติฐานที่ 3 : ความมีอิสระในงาน (Job autonomy) มีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)

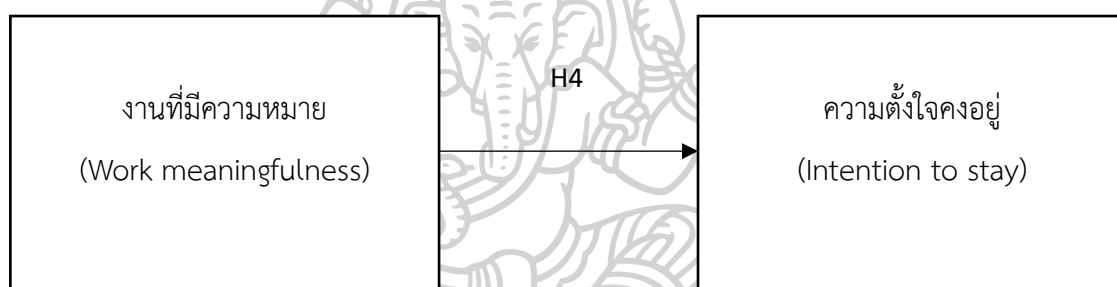


2.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) กับความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)

งานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานของคนทุกคน งานที่มีความหมายสามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกเข้าใจถึงลักษณะของงาน และเนื้อหาของงานทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเหมาะสมของงานกับตนเอง ช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น จากการศึกษา Malik and Malik (2023) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาบทบาทของระบบแบ่งปันความรู้ แนวคิดในการทำงาน (Job crafting) และงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) ในการจูงใจพนักงานให้มีความตั้งใจคงอยู่ ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกัน ซึ่งพนักงานคาดหวังว่าบทบาทการทำงานของตน จะตอบสนองความต้องการทางการเงินและตอบสนองความต้องการทางสังคมและจิตใจ พนักงานแสวงหางานที่มีความหมายซึ่งสอดคล้องกับความชอบและความสามารถของตน แสดงให้เห็นว่างานที่มีความหมายทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นที่สร้างแรงบันดาลใจที่ผลักดันพนักงานไปสู่พฤติกรรมที่มุ่งเป้าหมายและเพิ่มสถานะอารมณ์เชิงบวกของพวกเขา ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay) กับองค์กรต่อไป จากการศึกษา Aboobake et al. (2021) ซึ่งวิเคราะห์เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรของระบบเศรษฐกิจขนาดใหญ่ จากการจ้างชั่วคราวและพนักงานประจำ วิเคราะห์พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานเสริมสร้างความเป็นอยู่

ที่ดีของพนักงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร และพบว่ามีผลกระทบทางอ้อมเช่นกัน มีการสังเกตความแปรปรวนในความสัมพันธ์โดยคำนึงถึงสถานะการจ้างงานที่แตกต่างกันของบุคลากร ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างการจ้างชั่วคราวและพนักงานประจำ สิ่งที่น่าสนใจคือพนักงานชั่วคราวได้รับอิทธิพลที่เข้มแข็งมากขึ้นระหว่างงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) ความเป็นอยู่ที่ดี และการบอกปากต่อปาก ผลลัพธ์ชี้ให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของการทำความเข้าใจประสบการณ์และทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงาน และช่วยอำนวยความสะดวกด้านกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ตามนั้น ทำให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay) จะเห็นว่าเมื่อพนักงานรับรู้ว่าเป็นงานที่มีความหมายต่อตนเอง จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay) กับองค์กรนั้นๆ ดังนั้นจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 4 : งานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่



#### 2.5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมาย คุณลักษณะของงาน และความตั้งใจคงอยู่

แนวคิดเรื่องคุณลักษณะงาน (Job characteristics) เป็นการออกแบบงานตามแบบจำลองคุณลักษณะงาน ที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจภายในตนเองกับตัวงานและเกิดการแสดงผลดีการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ดี รวมถึงการพยายามให้มีพฤติกรรมที่ดี โดยตามคุณลักษณะของงานประกอบด้วย 5 ประการ คือ ความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) ความสำคัญของงาน (Task significance) ความมีอิสระในงาน (Job autonomy) และผลป้อนกลับของงาน (Feedback) ซึ่งคุณลักษณะงานนี้ ส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจซึ่งจะมีอิทธิพลต่อระดับ แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน อัตราการขาดงานและการลาออกลดลง มีผลทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของยูวดี ศิริยทรัพย์ และประสพชัย พสุนนท์ (2563) ศึกษาเกี่ยวกับทางเลือกใหม่ของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ระหว่างความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่ออิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทศไนย ลี้มเจียมรังสี และนนทิรัตน์ พัฒนภักดี (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อองค์กรมีคุณลักษณะงานที่ดี เช่น งานที่ต้องปฏิบัติมีความหลากหลายและต้องใช้ความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัตินั้นมีความสำคัญส่งผลต่อตนเองและชีวิตของผู้อื่น มีขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีอิสระในการคิด ตัดสินใจในงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานและผู้บริหารซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นคุณลักษณะงานที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า มีความสุขในการ ปฏิบัติงานซึ่งทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน และอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป จากงานวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าหากองค์กรกำหนดนโยบายนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้คือ การออกแบบงานให้พนักงานเกิดการรับรู้คุณลักษณะงานให้มากยิ่งขึ้นทั้งในด้านความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) ความสำคัญของงาน (Task significance) ความมีอิสระในงาน (Job autonomy) และผลป้อนกลับของงาน (Feedback) ตลอดจนควรพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร ของพนักงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานและช่วยให้พนักงานเกิดความตั้งใจคงอยู่

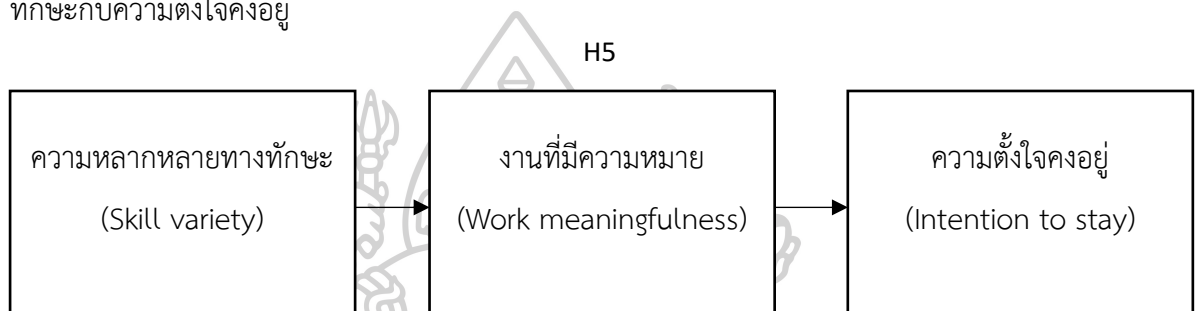
ปัจจุบันการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรนั้น ต่างมีบริบทที่ต้องเผชิญแตกต่างกัน แต่ปัจจัยหนึ่งที่ทุกองค์กรต้องเผชิญนั้นคือ ประเด็นที่องค์กรต้องพร้อมรับมือและปรับตัว ความหลากหลายทางเจเนอเรชันก็นับเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทุกองค์กรต้องเผชิญ เมื่อบุคลากรในองค์กรมีหลากหลายเจเนอเรชันเข้ามาทำงานร่วมกัน การบริหารจัดการขององค์กรก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย กลุ่มเจเนอเรชัน Z เริ่มมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยลักษณะของคนในกลุ่มเจเนอเรชันวายที่เติบโตมากับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและ การพัฒนาในด้านต่างๆ มีความมั่นใจในตนเอง มีความคล่องตัวสูง เปิดกว้างทางความคิด มีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีการวางแผนในการใช้ชีวิตทั้งทางการเงินและการลงทุน มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสูง มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น ไม่ชอบอยู่ในกรอบหรือเงื่อนไข และสิ่งที่ยึดเหนี่ยวสำคัญนั้นคือความคิดของตนเอง ดังนั้นจึงถือเป็นความท้าทายขององค์กรที่ควรกำหนดนโยบายให้พนักงานกลุ่มเจเนอเรชัน Z รับรู้ถึงงานที่มีความหมายได้ด้วยตนเอง เพื่อเกิดแรงจูงใจจนเกิดความตั้งใจคงอยู่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนิชาภัทร แก้วพวงศ์มงคล (2563)พบว่าใน การตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชัน Z ให้มีความสำคัญด้านที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานและด้านการใช้ความรู้เพื่อทำงานที่มีความซับซ้อน โดยคุณลักษณะของความรู้ดังกล่าวทำให้พนักงานเจเนอเรชัน Z มีความผูกพันในงานและเกิดการรับรู้งานที่มีความหมายที่ทำอันนำไปสู่ความตั้งใจคงอยู่

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การรับรู้งานที่มีความหมายส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ และถ้าพนักงานนั้นรับรู้ถึงความสำคัญของงาน และตัวพนักงานมีทักษะที่หลากหลาย สามารถใช้ทักษะนั้นในการทำงานได้อย่างอิสระ พนักงานจะรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ทำงานที่ทำนั้นมีคุณค่ากับตนเอง จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดี ทำให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ พึงพอใจกับงานที่ทำ เกิดความผูกพันกับงานที่ทำ และที่สำคัญจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Popaitoon (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การส่งเสริมการทำงานที่มีความหมายเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน โดยการศึกษาของคนกลุ่มเจนเนอเรชัน Z ผ่านคุณลักษณะงานพบว่าความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) ความสำคัญของงาน (Task significance) และความมีอิสระในงาน (Job autonomy) ส่งผลให้เกิดการรับรู้งานที่มีความหมายสำหรับคนเจนเนอเรชัน Z และงานที่มีความหมายเป็นกลไกที่สนับสนุนตัวแปรส่งผ่านระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจที่คงอยู่ และพบว่าผลป้อนกลับของงาน (Feedback) ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในขณะที่อัตลักษณ์ของงานส่งผลกระทบต่อความตั้งใจที่คงอยู่แต่ไม่ส่งผลต่องานที่มีความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Allan (2017) ค่าการรับรู้ความสำคัญของงาน (Task significance) และงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) นั้นสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้น และงานที่มีความหมายนั้นเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานและประสิทธิภาพของงานด้วย ซึ่งผลลัพธ์คือ ประสิทธิภาพของงานมีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญกับทั้งงานที่มีความหมายและความสำคัญของงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Qiong et al. (2018) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีต่อความมุ่งมั่นในอาชีพผ่านบทบาทตัวกลางส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมายและการเติบโตในอาชีพขององค์กร ผลลัพธ์บ่งชี้ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณลักษณะงานและความผูกพันในอาชีพ ซึ่งความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) เป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะของงาน และความสัมพันธ์นี้ถูกสื่อกลางโดยการรับรู้ความหมายของงานและการเติบโตในอาชีพขององค์กร

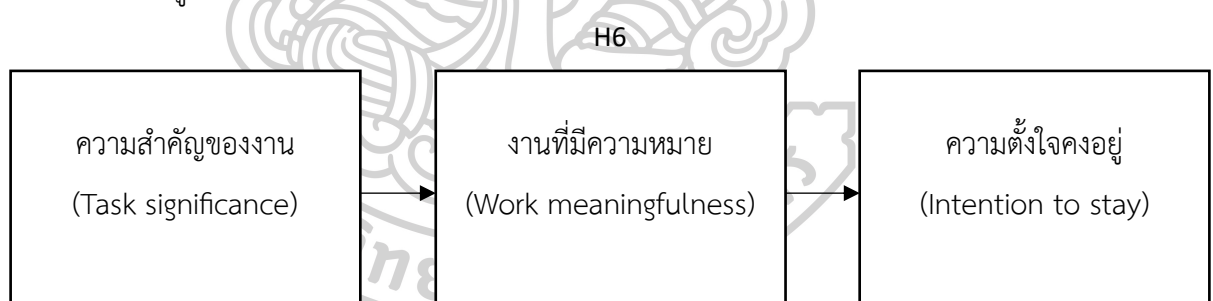
ดังนั้นจากแนวคิดที่ผ่านมาได้ตรวจสอบแล้วว่าตัวแปรในสมมติฐานมีความสัมพันธ์กัน ถ้าพนักงานรับรู้ถึงความสำคัญของงาน และตัวพนักงานมีความหลากหลายทางทักษะ สามารถใช้ทักษะนั้นในการทำงานได้อย่างอิสระ พนักงานจะรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ทำงานที่ทำนั้นมีคุณค่ากับตนเอง จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดี ทำให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ พึงพอใจกับงานที่ทำ เกิดความผูกพันกับงานที่ทำ และที่สำคัญจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานโดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่ผ่านมาโดยเลือกองค์ประกอบคุณลักษณะงานจาก 3 ใน 5 องค์ประกอบของคุณลักษณะของงานได้แก่ ความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) ความสำคัญของงาน (Task significance) และ ความมีอิสระในงาน (Job autonomy) ดังนั้นจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

จากผลการศึกษาที่ผ่านมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าคุณลักษณะงานมีแนวโน้มที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานของตนเอง รับรู้ว่าการที่ตนเองทำมีคุณค่า และพนักงานก็เต็มใจที่จะทำงานนั้นต่อไปหรือยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยกำหนดให้งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน โดยตั้งสมมติฐานดังนี้

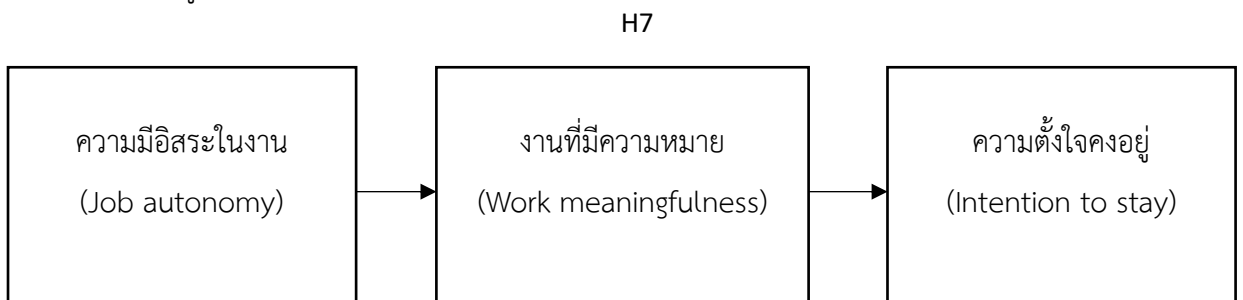
สมมติฐานที่ 5 : งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะกับความตั้งใจคงอยู่



สมมติฐานที่ 6 : งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่าง ความสำคัญของงานกับความตั้งใจคงอยู่

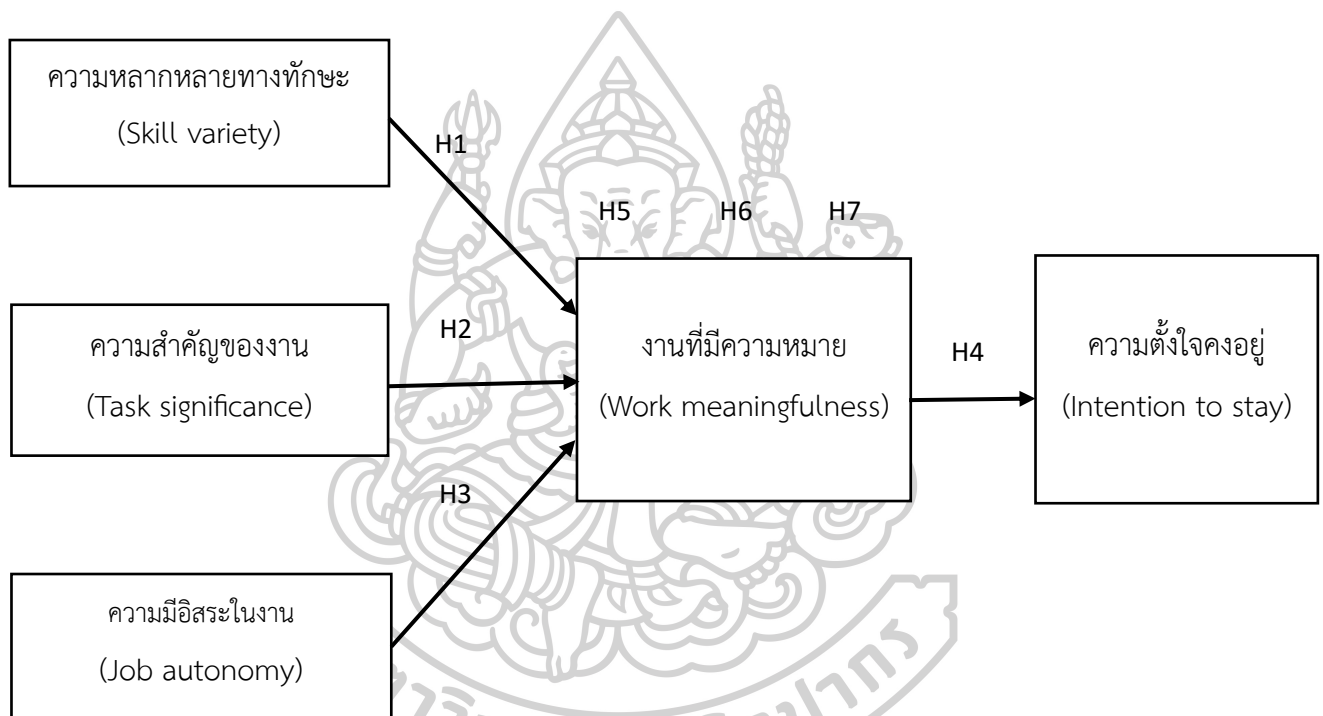


สมมติฐานที่ 7 : งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานกับความตั้งใจคงอยู่



## 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาสามารถออกแบบกรอบแนวคิดงานวิจัยได้ดังนี้  
คุณลักษณะงาน (Job characteristics) จากองค์ประกอบ 3 ใน 5 ของคุณลักษณะงาน คือ ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) ความมีความสำคัญของงาน (Task significance) และความมีอิสระในงาน (Job autonomy) กับความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay) โดยมีงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) เป็นตัวแปรส่งผ่าน



ภาพที่ 5 ภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “บทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด” การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เป็นการวิจัยที่เน้นข้อมูลเชิงตัวเลขและใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์และประมวลข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน งานที่มีความหมายและความตั้งใจคงอยู่ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด โดยมีตัวแปรส่งผ่านคืองานที่มีความหมายรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้ในการทำแบบสอบถามผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสารและแนวความคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆรวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางประกอบในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากร และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากร และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

##### 3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในองค์กรโดยผู้วิจัยได้เลือกประชากรของงานวิจัยนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท นิวแม็ก จำกัด ประกอบไปด้วย 2 ส่วนงานฝ่ายบริหาร จำนวน 181 คน และฝ่ายการเงิน 89 คน รวมทั้งหมดเป็น 270 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท นิวแม็ก จำกัด 2566) เนื่องจากจำนวนประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีไม่มาก ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนประชากร



### 3.1.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน บริษัท นิวแม็ก จำกัด” มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

- ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) ความสำคัญของงาน (Task significance) และ ความมีอิสระในงาน (Job autonomy)
- ตัวแปรส่งผ่าน (Mediating variable) คือ งานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)
- ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปร ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยจัดทำขึ้นจากการประมวลแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อความจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดตามกรอบแนวคิด ดังนี้

1. แบบวัดความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) แบบวัดระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีความสามารถหลากหลาย ซึ่งมีคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยแบบวัดแปลและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ Morgeson and Humphrey (2006)

2. แบบวัดความสำคัญของงาน (Task significance) แบบวัดระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อความสำคัญของงาน ซึ่งมีคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยแบบวัดแปลและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ Morgeson and Humphrey (2006)

3. แบบวัดความมีอิสระในงาน (Job autonomy) แบบวัดระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อความอิสระในงาน ซึ่งมีคำถามทั้งหมด 8 ข้อโดยแบบวัดแปลและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ Morgeson and Humphrey (2006)

4. แบบวัดงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) แบบวัดระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่องานที่มีความหมายซึ่งมีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ โดยแบบวัดแปลและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ May, Gilson and Harter (2004)

5. ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay) แบบวัดระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ โดยนำแบบประเมินมาจากงานวิจัยของ ภักดิ์ทิลา ธนกิจธวัช (2565)

โดยแบบสอบถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's scale) โดยมีเกณฑ์กำหนดค่าคะแนนตามส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน 4	หมายถึง เห็นด้วย
ระดับคะแนน 3	หมายถึง ไม่มีความเห็น
ระดับคะแนน 2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ประเมินความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างแบบสอบถามโดยปรับปรุงมาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเรียบเรียงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามที่ดำเนินการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม เนื้อหางานวิจัย คุณภาพของเครื่องมือ ความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ในงานวิจัย และครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาถึงความสอดคล้อง ความครอบคลุมของคำถาม และวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และความเหมาะสมทางด้านภาษาของข้อคำถาม เพื่อเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity)

2. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหาของแบบวัด (Content validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญใน

ด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและพิจารณาผลการตรวจสอบ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency: IOC) ระหว่างข้อความกับประเด็นหลักของเนื้อหา โดยมีหลักการ ให้คะแนนดังนี้

ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อความมีความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ 1

ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจในความเหมาะสมของข้อความ คะแนนเท่ากับ 0

ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อความไม่มีความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ -1

สำหรับการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง คำนวณได้จาก (สมชาย วรภิเษมสกุล 2554)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์คัดเลือกค่า IOC

ค่า IOC = 1.00 เลือกใช้

ค่า IOC = 0.50-0.99 พิจารณาปรับปรุงเนื้อหา

ค่า IOC = ต่ำกว่า 0.50 ให้ตัดทิ้ง

ผลที่ได้จากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความทั้งหมดอยู่ที่ 1.00 ซึ่งตามเกณฑ์ค่า IOC ที่คำนวณได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambleton, 1977) จึงแสดงให้เห็นว่าข้อความมีคุณภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สามารถนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ ในงานวิจัยได้

3. การตรวจสอบความเที่ยงหรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของข้อมูลของแบบสอบถาม โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ( $\alpha=0.05$ ) และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.5 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) โดยผลที่ได้จากการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อความ พบว่า Cronbach alpha ของตัวแปรมีความระหว่าง 0.740 – 0.922 และทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 0.859 เป็นไปตามเกณฑ์ค่าความ

เชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach 1951) ดังนั้นแบบสอบถามจึงจะสามารถนำไปใช้ได้ ดังแสดงในตารางที่ 2

คำนวณตามสมการ	$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\}$
โดยที่	<p><math>\alpha</math> แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม</p> <p><math>n</math> แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม</p> <p><math>\sum Si^2</math> แทน ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ</p> <p><math>St^2</math> แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถาม</p> <p><math>n</math> แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด</p>

ซึ่งค่า  $\alpha$  จะมีค่าเท่ากับ 0.05 และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.5 หรือความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95 หากค่าที่ได้จากการทดสอบสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.7 สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (Cronbach 1951)

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ตัวแปร	ค่า IOC	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
<b>ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety)</b>		0.851
1. งานที่ท่านต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	1	
2. งานปัจจุบันของท่านต้องใช้ทักษะที่หลากหลายเพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์	1	
3. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถที่หลากหลายในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน	1	
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย จึงมีโอกาใช้วิธีการ ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน	1	
<b>ความสำคัญของงาน (Task significance)</b>		0.740
1. ท่านคิดว่าผลงานของท่านน่าจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างน้อยก็สำคัญ	1	
2. ท่านคิดว่างานของตนเองมีความสำคัญต่อโครงสร้างในเรื่องต่างๆ	1	
3. ท่านคิดว่าการทำงานของ ท่านส่งผลกระทบต่อบุคคลภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้า	1	

ตัวแปร	ค่า IOC	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
4. ท่านคิดว่ามีคนอื่นได้รับผลกระทบจากการทำงานท่านอย่าง มีนัยสำคัญ	1	
<b>ความมีอิสระในงาน (Job autonomy)</b>		0.922
1. ท่านสามารถตัดสินใจเองได้ว่าจะต้องทำอะไรเพื่อ กำหนดเวลาทำงาน	1	
2. ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรตามลำดับ ก่อน-หลัง	1	
3. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานของท่านได้	1	
4. ท่านมีโอกาที่จะใช้ความคิดริเริ่มส่วนตัวหรือวิจรรย์ญาณ ในการปฏิบัติงาน	1	
5. ท่านสามารถตัดสินใจเรื่องขั้นตอนการทำงานด้วยตนเอง	1	
6. ท่านมีอิสระอย่างมากในการตัดสินใจขณะปฏิบัติงาน	1	
7. ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าจะใช้วิธีไหนทำงานให้เสร็จ	1	
8. ท่านมีอิสระในการทำงาน	1	
<b>งานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)</b>		0.890
1. ท่านรับรู้ว่าคุณค่าของงานมีความหมายและความสำคัญ	1	
2. ท่านทราบถึงสิ่งที่ทำให้งานของงานมีความหมาย	1	
3. ท่านเห็นว่าการทำงานของท่านเป็นงานที่เอื้อต่อ ความก้าวหน้าในชีวิต	1	
4. งานของท่านช่วยให้ท่านเข้าใจตัวเองมากขึ้น	1	
5. ท่านรู้ว่างานที่สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกได้	1	
6. ท่านรู้ว่างานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า	1	
<b>ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)</b>		0.893
1. ท่านวางแผนจะทำงานในองค์กรนี้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้	1	
2. ท่านคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม	1	
3. ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง	1	
4. ท่านไม่อยากจะลาออกจากงานในปัจจุบันที่ทำอยู่	1	
5. ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่แห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง	1	
6. ท่านมีความรู้สึกเต็มใจภายในที่ได้ทำงานแห่งนี้	1	
7. ท่านไม่ได้มองหาองค์กรอื่น	1	

4. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของเครื่องมือการวิจัยก่อนการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structure equation model: SEM) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อเป็นการถ่วงน้ำหนักและจับกลุ่มตัวแปรก่อนนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่แบบจำลองการวัด (Measurement model) และการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structure equation model: SEM) ต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบตัวแปรทุกตัวด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis : CFA) เพื่อยืนยันว่าองค์ประกอบของแบบวัดที่เลือกมานั้นสอดคล้องกับแบบจำลองที่ใช้ในการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าและตัวแปรต่างๆ ดังนี้

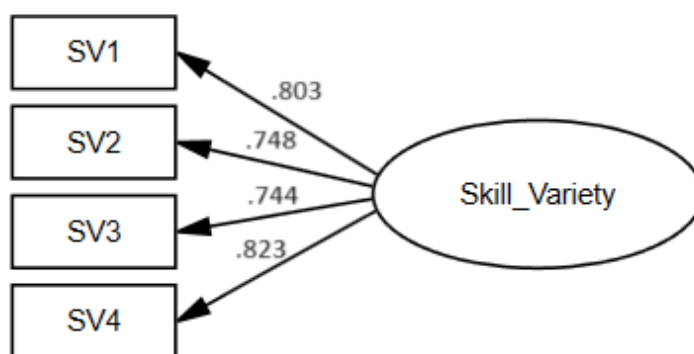
SV	หมายถึง ความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety)
TS	หมายถึง ความสำคัญของงาน (Task significance)
JA	หมายถึง ความมีอิสระในงาน (Job autonomy)
WM	หมายถึง งานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)
IS	หมายถึง ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)
CMIN/DF	หมายถึง ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Normal chi-square)
RMR	หมายถึง ค่ารากของค่าเฉลี่ยยกกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
GFI	หมายถึง ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน
CFI	หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์
NFI	หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์
TLI	หมายถึง ค่า Tucker-Lewis index
RMSEA	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์

### การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความหลากหลายทางทักษะ (SV) จากการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าแบบจำลองที่นำเสนอมีความเหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎี โดยมีค่าดัชนีชี้วัด ดังนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ CMIN/DF = 0.364, ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) = 0.00, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 0.999, ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) = 1.000, ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพัทธ์(NFI) = 0.999, ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) = 1.010 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์(RMSEA) = 0.000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า (Bollen 1989); (Diamantopoulos and Siguaw 2000); (Schumacker and Lomax 2010) แสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รายละเอียดดังตารางที่ 3 และภาพที่ 6

ตารางที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
CMIN/DF	< 2.0	0.364	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.003	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.999	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.999	ผ่านเกณฑ์
TLI	≥ 0.90	1.010	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์



ภาพที่ 6 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความหลากหลายทางทักษะ (SV)

ตารางที่ 4 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loading) ของตัวแปรความหลากหลายทางทักษะ (SV)

ตัวแปร	Standardized loading
<b>ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety)</b>	
1. งานที่ท่านต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	0.803
2. งานปัจจุบันของท่านต้องใช้ทักษะที่หลากหลายเพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์	0.748
3. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถที่หลากหลายในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน	0.744
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านอยู่มีความหลากหลาย ซึ่งมีโอกาสใช้วิธีการ ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน	0.823

จากตารางที่ 4 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loadings) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรความหลากหลายทางทักษะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.744 - 0.823 จากการพิจารณาค่าที่ได้ทุกค่ามีค่ามากกว่า  $\pm 0.5$  จึงถือว่าองค์ประกอบมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Black et al., 2010)

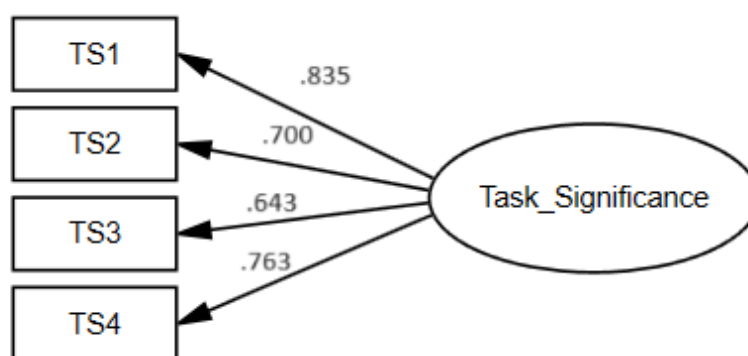
#### การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความสำคัญของงาน (TS)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความสำคัญของงาน (TS) จากการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าแบบจำลองที่นำเสนอมีความเหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎี โดยมีค่าดัชนีชี้วัด ดังนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ CMIN/DF = 0.352, ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) = 0.005, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 0.999, ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) = 1.000, ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพัทธ์(NFI) = 0.999, ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) = 1.013 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์(RMSEA) = 0.000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า (Bollen 1989); (Diamantopoulos and Siguaw 2000); (Schumacker and Lomax 2010) แสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังตารางที่ 5 และภาพที่ 7



ตารางที่ 5 ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรความสำคัญของงาน (TS)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
CMIN/DF	< 2.0	0.352	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.005	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.999	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.999	ผ่านเกณฑ์
TLI	≥ 0.90	1.013	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์



ภาพที่ 7 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความสำคัญของงาน (TS)

ตารางที่ 6 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loading) ของตัวแปรความสำคัญของงาน (TS)

ตัวแปร	Standardized loading
<b>ความสำคัญของงาน (Task significance)</b>	
1. ท่านคิดว่าผลงานของท่านน่าจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญ	0.835
2. ท่านคิดว่างานของตนเองมีความสำคัญต่อโครงสร้างในเรื่องต่างๆ	0.700
3. ท่านคิดว่าการทำงานของท่านส่งผลกระทบต่อบุคคลภายนอก องค์กร เช่น ลูกค้ำ	0.643
4. ท่านคิดว่ามีคนอื่นได้รับผลกระทบจากการทำงานท่านอย่างมีนัยสำคัญ	0.763

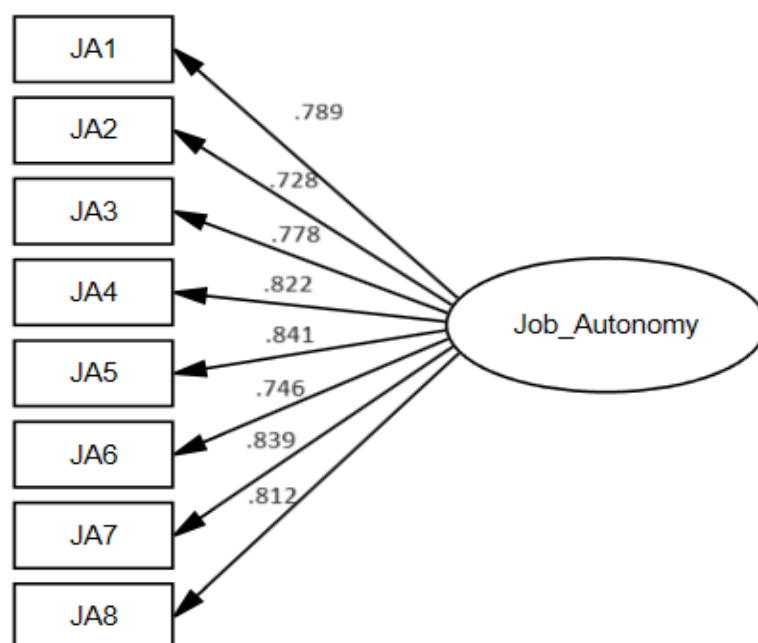
จากตารางที่ 6 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loadings) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรความสำคัญของงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.643 - 0.835 จากการพิจารณาค่าที่ได้ทุกค่ามีค่ามากกว่า  $\pm 0.5$  จึงถือว่าองค์ประกอบมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Black et al., 2010)

#### การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความมีอิสระในงาน (JA)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความมีอิสระในงาน(JA)จากการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า การวิเคราะห์ในครั้งแรกยังไม่ได้ค่าสถิติที่เข้าเกณฑ์การพิจารณาทุกเงื่อนไข ผู้วิจัยจึงทำการปรับค่า Modification indices (M.I.) ตามคำแนะนำของโปรแกรม และตามแนวทางของ Black et al. (2010) ทำให้เมื่อปรับค่า Modification indices (M.I.) แล้วผลการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองที่นำเสนอมีความเหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎี โดยมีค่าดัชนีชี้วัด ดังนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ CMIN/DF = 1.456, ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) = 0.017, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 0.974, ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) = 0.994, ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์ (NFI) = 0.980, ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.989 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์(RMSEA) = 0.047 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า (Bollen 1989); (Diamantopoulos and Siguaw 2000); (Schumacker and Lomax 2010) แสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังตารางที่ 7 และภาพที่ 8

ตารางที่ 7 ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรความมีอิสระในงาน (JA)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
CMIN/DF	< 2.0	1.456	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.017	ผ่านเกณฑ์
GFI	$\geq 0.90$	0.974	ผ่านเกณฑ์
CFI	$\geq 0.90$	0.994	ผ่านเกณฑ์
NFI	$\geq 0.90$	0.980	ผ่านเกณฑ์
TLI	$\geq 0.90$	0.989	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.047	ผ่านเกณฑ์



ภาพที่ 8 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรตัวแปรความมีอิสระในงาน (JA)

ตารางที่ 8 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loading) ของตัวแปรความมีอิสระในงาน (JA)

ตัวแปร	Standardized loading
<b>ความมีอิสระในงาน (Job autonomy)</b>	
1.ท่านสามารถตัดสินใจเองได้ว่าจะต้องทำอะไรเพื่อกำหนดเวลาทำงาน	0.789
2.ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรตามลำดับ ก่อน-หลัง	0.728
3.ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานของท่านได้	0.778
4.ท่านมีโอกาสที่จะใช้ความคิดริเริ่มส่วนตัวหรือวิจารณ์ญาณในการปฏิบัติงาน	0.822
5.ท่านสามารถตัดสินใจเรื่องขั้นตอนการทำงานด้วยตนเอง	0.841
6.ท่านมีอิสระอย่างมากในการตัดสินใจขณะปฏิบัติงาน	0.746
7.ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าจะใช้วิธีไหนทำงานให้เสร็จ	0.839
8.ท่านมีอิสระในการทำงาน	0.812

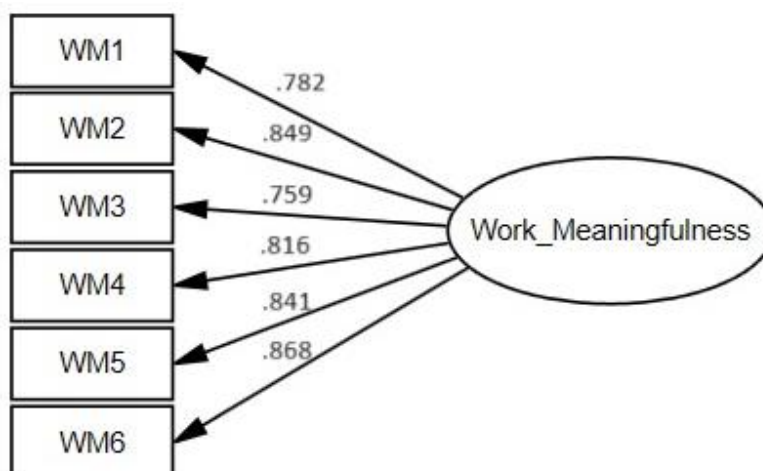
จากตารางที่ 8 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loadings) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรความมีอิสระในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.728 - 0.841 จากการพิจารณาค่าที่ได้ทุกค่ามีค่ามากกว่า  $\pm 0.5$  จึงถือว่าองค์ประกอบมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Black et al., 2010)

#### การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรงานที่มีความหมาย (WM)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรงานที่มีความหมาย (WM) จากการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า การวิเคราะห์ในครั้งนี้แรก ยังไม่ได้ค่าสถิติที่เข้าเกณฑ์การพิจารณาทุกเงื่อนไข ผู้วิจัยจึงทำการปรับค่า Modification indices (M.I.) ตามคำแนะนำของโปรแกรม และตามแนวทางของ Black et al. (2010) ทำให้เมื่อปรับค่า Modification indices (M.I.) แล้วผลการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองที่นำเสนอมีความเหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎี โดยมีค่าดัชนีชี้วัด ดังนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์  $CMIN/DF = 0.947$ , ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) = 0.011, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 0.987, ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) = 1.000, ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์ (NFI) = 0.990, ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) = 1.001 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า (Bollen 1989); (Diamantopoulos and Siguaw 2000); (Schumacker and Lomax 2010) แสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังตารางที่ 9 และภาพที่ 9

ตารางที่ 9 ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรงานที่มีความหมาย (WM)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
CMIN/DF	< 2.0	0.947	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.482	ผ่านเกณฑ์
GFI	$\geq 0.90$	0.011	ผ่านเกณฑ์
CFI	$\geq 0.90$	0.987	ผ่านเกณฑ์
NFI	$\geq 0.90$	0.990	ผ่านเกณฑ์
TLI	$\geq 0.90$	1.001	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์



ภาพที่ 9 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรตัวแปรงานที่มีความหมาย (WM)

ตารางที่ 10 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loading) ของตัวแปรงานที่มีความหมาย (WM)

ตัวแปร	Standardized loading
<b>งานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)</b>	
1. ท่านรู้ว่าอาชีพของท่านมีความหมายและความสำคัญ	0.782
2. ท่านทราบถึงสิ่งที่ทำให้งานของท่านมีความหมาย	0.849
3. ท่านเห็นว่าการทำงานของท่านเป็นงานที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในชีวิต	0.759
4. งานของท่านช่วยให้คุณเข้าใจตัวเองมากขึ้น	0.816
5. ท่านรู้ว่างานที่สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกได้	0.841

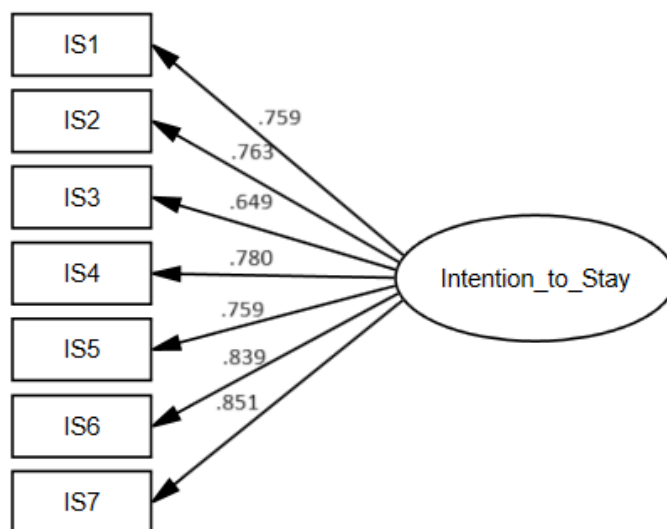
จากตารางที่ 10 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loadings) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรงานที่มีความหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.782 - 0.849 จากการพิจารณาค่าที่ได้ทุกค่ามีค่ามากกว่า  $\pm 0.5$  จึงถือว่าองค์ประกอบมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Black et al., 2010)

### การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความตั้งใจอยู่ (IS)

วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความตั้งใจอยู่ (ITS) จากการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า การวิเคราะห์ในครั้งแรกยังไม่ได้ค่าสถิติที่เข้าเกณฑ์การพิจารณาทุกเงื่อนไข ผู้วิจัยจึงทำการปรับค่า Modification indices (M.I.) ตามคำแนะนำของโปรแกรม และตามแนวทางของ Black et al. (2010) ทำให้เมื่อปรับค่า Modification indices (M.I.) แล้วผลการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองที่นำเสนอมีความเหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎี โดยมีค่าดัชนีชี้วัด ดังนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ CMIN/DF = 1.824, ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) = 0.022, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 0.969, ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) = 0.989, ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์ (NFI) = 0.976, ค่า TuckerLewis Index (TLI) = 0.981 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.063 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า (Bollen 1989); (Diamantopoulos and Siguaw 2000); (Schumacker and Lomax 2010) แสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 11 และภาพที่ 10

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความตั้งใจอยู่ (IS)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
CMIN/DF	< 2.0	1.824	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.022	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.969	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	0.989	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.976	ผ่านเกณฑ์
TLI	≥ 0.90	0.981	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.063	ผ่านเกณฑ์



ภาพที่ 10 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ (IS)

ตารางที่ 12 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loadings) ของตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ (IS)

ตัวแปร	Standardized loading
<b>ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)</b>	
1. ท่านวางแผนจะทำงานในองค์กรนี้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้	0.759
2. ท่านคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม	0.763
3. ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง	0.649
4. ท่านไม่อยากจะลาออกจากงานในปัจจุบันที่ทำอยู่	0.780
5. ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่แห่งนี้เป็นภาระผูกมัดตัวเอง	0.759
6. ท่านมีความรู้สึกเต็มใจภายในที่ได้ทำงานแห่งนี้	0.839
7. ท่านไม่ได้มองหาองค์กรอื่น	0.851

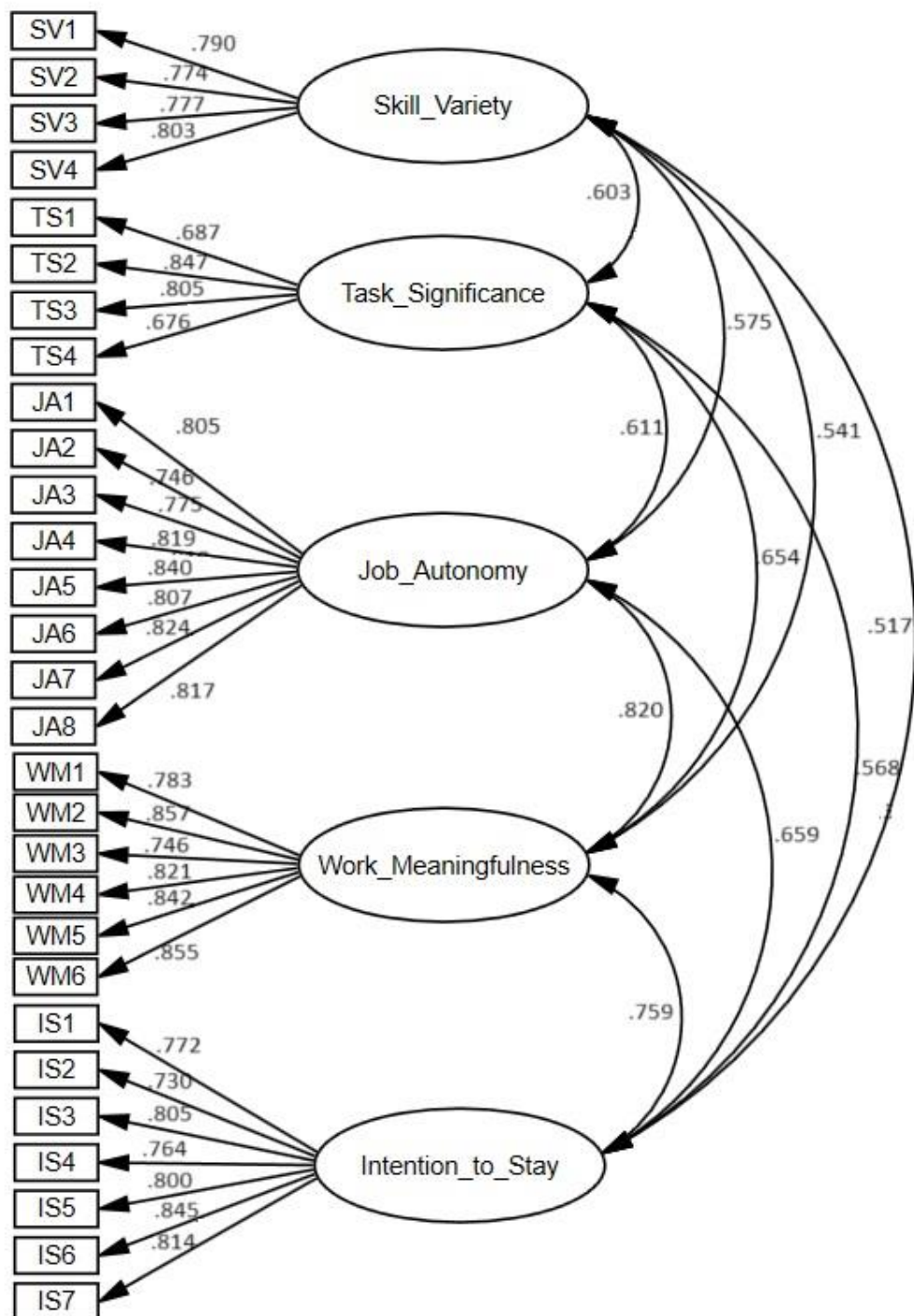
จากตารางที่ 12 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loadings) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.649 - 0.851 จากการพิจารณาค่าที่ได้ทุกค่ามีค่ามากกว่า  $\pm 0.5$  จึงถือว่าองค์ประกอบมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Black et al., 2010)

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสอดคล้องในตัวเอง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน และค่าตัวชี้วัดความเหมาะสมเป็นไปตามเกณฑ์พิจารณา สามารถนำไปใช้ในการสร้างแบบจำลองการวัดได้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการสร้างแบบจำลองการวัด (Measurement model) เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรแฝงสามารถวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ตามที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ และแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ และได้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าการวิเคราะห์ในครั้งแรกยังไม่ได้ค่าสถิติที่เข้าเกณฑ์การพิจารณาทุกเงื่อนไข ผู้วิจัยจึงทำการปรับค่า Modification indices (M.I.) ตามคำแนะนำของโปรแกรม และตามแนวทางของ Black et al. (2010) ทำให้เมื่อปรับค่า Modification indices (M.I.) แล้วผลการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองที่นำเสนอมีความเหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎี โดยมีค่าดัชนีชี้วัด ดังนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ CMIN/DF = 1.064, ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) = 0.030, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 0.900, ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) = 0.995, ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์ (NFI) = 0.925, ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.994 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.018 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า (Bollen 1989); (Diamantopoulos and Sigauw 2000); (Schumacker and Lomax 2010) แสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 13 และภาพที่ 11

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัด (Measurement model)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้ก่อนปรับแบบจำลอง	ค่าที่คำนวณได้หลังปรับแบบจำลอง	ผลพิจารณา
CMIN/DF	< 2.0	1.849	1.064	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.042	0.030	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.818	0.900	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	0.928	0.995	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.856	0.925	ผ่านเกณฑ์
TLI	≥ 0.90	0.920	0.994	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.064	0.018	ผ่านเกณฑ์





ภาพที่ 11 แบบจำลองการวัด (Measurement model)

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ส่งไปให้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผ่าน E-mail ซึ่งเป็น E-mail ที่ใช้ภายในบริษัท นิวแม็ก จำกัด จะมีเป็นส่วนตัว โดยผู้วิจัยจะชี้แจงรายละเอียดในเนื้อหา E-mail เพื่อดำเนินการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามนอกจากนี้ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ผ่านทาง LINE Application ของพนักงานในบริษัท

2. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ เช่น แบบสอบถามที่มีคำตอบมีแนวทางไปในทิศทางเดียวกันในทุกข้อคำถามซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่เข้าใจหรือความไม่ตั้งใจตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด หากจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์มีจำนวนไม่เพียงพอผู้วิจัยจะทำการจัดเก็บเพิ่มเติม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3.5 ระยะเวลาในการดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือนพฤศจิกายน พุทธศักราช 2566 ถึง เดือนมิถุนายน พุทธศักราช 2567 รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 8 เดือน

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ ความหลากหลายทางทักษะความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน งานที่มีความหมายและความตั้งใจคงอยู่ ของพนักงานในบริษัท นิวแม็ก จำกัด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

ด้วยการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central tendency) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่ตามประเภทการวัดตัวแปร และดำเนินการวิเคราะห์สถิติ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์ความหมายจากการคำนวณค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนน ด้วยสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

โดยช่วงกว้างอันตรภาคชั้นสามารถนำมาแปลความหมายได้ เป็น 5 ระดับ ตามแบบวัดทัศนคติของลิเกิร์ต (Likert type scale) ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60 หมายความว่า ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 หมายความว่า ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20 หมายความว่า ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00 หมายความว่า ระดับมากที่สุด

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบเงื่อนไขพื้นฐาน ก่อนนำไปวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structure equation model: SEM) ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ (r) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ +1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำหรือ มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ สำหรับเกณฑ์ ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้

0.90 ถึง 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.70 ถึง 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.50 ถึง 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.30 ถึง 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.00 ถึง 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นการบอกทิศทางของความสัมพันธ์ โดย r มีเครื่องหมาย + (บวก) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีก ตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - (ลบ) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

2) การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ ได้แก่

- ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Normal Chi-square หรือ Relative Chi-square) เป็นการนำค่าไค-สแควร์หารด้วยองศาอิสระ (Degrees of freedom: df) ( $\chi^2/df$ ) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่า 2.00 ( $\chi^2/df < 2.00$ ) แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และแบบจำลองที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับพอใช้เมื่อค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าระหว่าง 2.00 ถึง 5.00 ( $2.00 \leq \chi^2/df \leq 5.00$ ) (Bollen 1989, Bollen 1989)

- ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Root of mean square residual: RMR) เป็นดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่คลาดเคลื่อนไปจากแบบจำลองทางทฤษฎี ค่า RMR ยิ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ ค่า RMR มีค่าน้อยกว่า 0.05 ( $RMR < 0.05$ ) (Diamantopoulos and Siguaw 2000, Diamantopoulos and Siguaw 2000)

- ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index: GFI) เป็นค่าที่แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยแบบจำลองค่า GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าค่า GFI มีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา คือ ค่า GFI มีค่าระหว่าง 0.90 ถึง 0.95 ( $0.90 \geq GFI \geq 0.95$ ) แสดงว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (Diamantopoulos and Siguaw 2000)

- ดัชนีความสอดคล้องสัมพัทธ์ (Comparative fit index: CFI) โดยค่า CFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ( $CFI \geq 0.90$ ) แสดงว่าแบบจำลองตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos and Siguaw 2000)

- ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพัทธ์ (Normal fit index: NFI) เป็นดัชนีที่บอกว่าแบบจำลองที่นำมาตรวจสอบดีกว่าแบบจำลองที่ตัวแปรไม่สัมพันธ์กันเลยค่าดัชนี NFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 โดยแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า NFI เข้าใกล้ 1 ( $NFI \geq 0.90$ ) (Diamantopoulos and Siguaw 2000)

- ค่า Tucker - Lewis Index (TLI) หรือ Non norm fit index (NNFI) เป็นดัชนีที่สร้างขึ้นเพื่อลดปัญหาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของ Sampling distribution โดยการแก้ df ของแบบจำลอง ค่าดัชนี TLI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ( $TLI > 0.95$ ) แสดงว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Schumacker and Lomax 2010, Schumacker and Lomax 2010)

- ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root mean square error of approximation: RMRSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของแบบจำลองที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร หากค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (Diamantopoulos and Siguaw 2000)

ตารางที่ 14 ค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Normal Chi-square)	< 2.0
ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR)	< 0.05
ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI)	$\geq 0.90$
ดัชนีความสอดคล้องสัมพัทธ์ (CFI)	$\geq 0.90$
ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพัทธ์(NFI)	$\geq 0.90$
ค่า Tucker-Lewis index (TLI)	$\geq 0.90$
ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMRSEA)	< 0.05

5. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัย คือ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structure equation model: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ AMOS

1) การทดสอบอิทธิพลทางตรงที่มีต่องานที่มีความหมาย และความตั้งใจอยู่ เพื่อใช้อธิบายสมมติฐานของงานวิจัย ข้อที่ 1-4 ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 ความหลากหลายทางทักษะมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมาย สมมติฐานที่ 2 ความสำคัญของงาน มีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมาย สมมติฐานที่ 3 ความมีอิสระในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมาย และสมมติฐานที่ 4 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจอยู่

2) การทดสอบอิทธิพลทางอ้อมที่มีต่อความตั้งใจอยู่ เพื่อใช้อธิบายสมมติฐานของงานวิจัยข้อที่ 5-7 ได้แก่ สมมติฐานที่ 5 ความหลากหลายทางทักษะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจอยู่ผ่านงานที่มีความหมาย สมมติฐานที่ 6 ความสำคัญของงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจอยู่ผ่านงานที่มีความหมาย และสมมติฐานที่ 7 ความมีอิสระในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจอยู่ผ่านงานที่มีความหมายลักษณะของตัวแปรที่ทำหน้าที่ส่งผ่านอิทธิพลจากตัวแปรต้นไปยังตัวแปรตาม ตามแนวคิดของ (Baron and Kenny 1986) ได้กล่าวว่า ลักษณะการทำหน้าที่ของตัวแปร มี 3 ลักษณะ ดังนี้

- ถ้าเพิ่มตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม แต่ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่มีเปลี่ยนแปลง แสดงว่าตัวแปรคั่นกลางไม่มีอิทธิพลส่งผ่าน

- เมื่อเพิ่มตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามลดลงแต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า มีการส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial mediation)

- เมื่อเพิ่มตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามลดลงและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Complete mediation หรือ Full mediation)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัย “บทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน บริษัท นิวแม็ก จำกัด” การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 270คน โดยผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาได้แก่ความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน งานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่ โดยแสดงผลในรูปของสถิติการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central tendency) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) รวมทั้ง ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structure equation model: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบบจำลองสมการโครงสร้างจะใช้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวแปรในรูปแบบของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) หรือวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Black et al., 2010)

โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติตัวแปรที่ใช้ในการนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

SV	หมายถึง ความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety)
TS	หมายถึง ความสำคัญของงาน (Task significance)
JA	หมายถึง ความมีอิสระในงาน (Job autonomy)
WM	หมายถึง งานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)
IS	หมายถึง ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)
Mean	หมายถึง ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CMIN/DF	หมายถึง ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Normal Chi-square)
RMR	หมายถึง ค่ารากของค่าเฉลี่ยยกกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
GFI	หมายถึง ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน
CFI	หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์
NFI	หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์
TLI	หมายถึง ค่า Tucker-Lewis index
RMSEA	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
C.R.	หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง
P	หมายถึง ผลของการทดสอบสมมติฐานมีโอกาสเกิดขึ้นได้เท่าไร



#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 208 คน

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	45.70	45.70
	หญิง	54.30	54.30
รวม		208	100.00
2. อายุ	20-25 ปี	26.40	26.40
	26-30 ปี	23.10	23.10
	31-35 ปี	21.20	21.20
	36-40 ปี	10.10	10.10
	41-45 ปี	5.30	5.30
	46 ปีขึ้นไป	13.90	13.90
รวม		208	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	ปวช./ปวส. และอนุปริญญา	12.00	120.00
	ปริญญาตรี	83.20	83.20
	ปริญญาโท	4.30	4.30
	สูงกว่าปริญญาโท	0.50	0.50
รวม		208	100.00
4. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 20,000	18.30	18.30
	20,001 – 30,000	50.00	50.00
	30,001 – 40,000	19.20	19.20
	สูงกว่า 40,001	12.50	12.50
รวม		208	100.00
5. ประเภทสายงาน	ฝ่ายขาย (sales)	45.70	45.70
	ฝ่ายเทคนิค (Project & Service)	12.50	12.50
	ฝ่าย Account (ACC & ACE)	7.70	7.70
	ฝ่าย Customer support (CUS)	14.40	14.40
	ฝ่าย Import (IMP)	2.40	2.40

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน	ร้อยละ
	ฝ่าย Material (MAT)	2.40	2.40
	ฝ่าย Information system (MIS)	1.90	1.90
	ฝ่าย Marketing (MKT)	0.50	0.50
	ฝ่าย Personel (PSN)	1.90	1.90
	ฝ่าย Store (STO)	7.20	7.20
	ฝ่าย Transportation (TRN)	3.40	3.40
<b>รวม</b>		<b>208</b>	<b>100.00</b>
6.ตำแหน่งงาน	ผู้บริหารระดับสูง	1.40	1.40
	ผู้จัดการ	7.20	7.20
	ระดับบังคับบัญชา	11.50	11.50
	ระดับปฏิบัติการ	79.90	79.90
<b>รวม</b>		<b>208</b>	<b>100.00</b>
7.ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	6.70	6.70
	1-5 ปี	38.50	38.50
	6-10 ปี	26.90	26.90
	สูงกว่า 10 ปี	27.90	27.90
<b>รวม</b>		<b>208</b>	<b>100.00</b>
8.สถานที่ปฏิบัติงาน	สำนักงานใหญ่	87.00	87.00
	สาขาชลบุรี	1.00	1.00
	สาขาระยอง	3.80	3.80
	สาขาสมุทรสาคร	6.30	6.30
	สาขาสระบุรี	1.40	1.40
	สาขามตะนคร	0.50	0.50
<b>รวม</b>		<b>208</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 16 แสดงข้อมูลการตอบแบบสอบถามของพนักงาน บริษัท นิวม้า จำกัด จำนวน 208 คน จำแนกแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6

ด้านอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 รองลงมาผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 46 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 รองลงมาคือผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12 รองลงมาคือผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน อยู่ระหว่าง 20,001 -30,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคืออยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 รองลงมาคือต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

ด้านประเภทสายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ประเภทสายงาน ฝ่าย Sales จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมาคือฝ่าย Customer support จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 รองลงมา ฝ่าย Project & Service จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 รองลงมาฝ่าย Account จำนวน 16 คน ร้อยละ 7.7 รองลงมาฝ่าย Store จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 รองลงมาฝ่าย Transportation จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 รองลงมาคือฝ่าย Material Control และ ฝ่าย Import ฝ่ายละ จำนวน 5 คน คิดเป็นฝ่ายละร้อยละ 2.4 รองลงมาฝ่าย Information system และ ฝ่าย Personnel ฝ่ายละ 4 คน คิดเป็นฝ่ายละร้อยละ 1.9 และ ฝ่าย Marketing จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ด้านระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 รองลงมาคือดำรงตำแหน่งระดับบังคับบัญชา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 รองลงมาคือดำรงตำแหน่งระดับผู้จัดการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 1 - 5 ปีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาคือ ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน

สูงกว่า 10 ปีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมาคือ ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่ สำนักงานใหญ่ จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 87 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ที่สาขาสมุทรสาคร จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ที่สาขาระยอง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ที่สาขาสระบุรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ที่สาขาชลบุรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1 และปฏิบัติงานอยู่ที่สาขามตะนกร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่ศึกษา

##### 4.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ศึกษา

จากข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด จำนวน 208 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ระดับความคิดเห็นในครั้งนี ประกอบด้วย ความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นตัวแปรความหลากหลายทางทักษะ

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
1. งานที่ท่านต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	4.37	0.831	มากที่สุด
2. งานปัจจุบันของท่านต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย เพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์	4.40	0.749	มากที่สุด
3. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถที่หลากหลายในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน	4.18	0.851	มาก
4. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความหลากหลาย จึงมีโอกาใช้วิธีการ ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน	4.26	0.812	มากที่สุด
ภาพรวมเฉลี่ย	4.30	3.243	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่าระดับความคิดเห็นของตัวแปรความหลากหลายทางทักษะของผู้ตอบแบบสอบถามจากข้อคำถามทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.30 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความหลากหลายทางทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ “ท่านใช้ความรู้ ความสามารถที่หลากหลายในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “งานที่ท่านต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ที่ 4.37 ซึ่งอยู่ระดับมากที่สุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.749 – 0.851 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นตัวแปรความสำคัญของงาน

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
1. ท่านคิดว่าผลงานของท่านน่าจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญ	4.16	0.920	มาก
2. ท่านคิดว่างานของตัวเองมีความสำคัญต่อโครงสร้างในเรื่องต่างๆ	4.20	0.833	มาก
3. ท่านคิดว่าการทำงานของ ท่านส่งผลกระทบต่อบุคคลภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้า	4.25	0.906	มากที่สุด
4. ท่านคิดว่ามีคนอื่นได้รับผลกระทบจากการทำงานท่านอย่างมีนัยสำคัญ	4.10	0.990	มาก
<b>ภาพรวมเฉลี่ย</b>	<b>4.17</b>	<b>0.912</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 18 พบว่าระดับความคิดเห็นของตัวแปรความสำคัญของงานของผู้ตอบแบบสอบถามจากข้อคำถามทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสำคัญของงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ท่านคิดว่าการทำงานของ ท่านส่งผลกระทบต่อบุคคลภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้า” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.25 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ “ท่านคิดว่ามีคนอื่นได้รับผลกระทบจากการทำงานท่านอย่างมีนัยสำคัญ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.833 - 0.990 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นตัวแปรความมีอิสระในงาน

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถตัดสินใจเองได้ว่าจะต้องทำอะไรเพื่อกำหนดเวลาทำงาน	4.19	0.886	มาก
2. ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรตามลำดับก่อน-หลัง	4.34	0.819	มากที่สุด
3. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานของท่านได้	4.29	0.813	มากที่สุด
4. ท่านมีโอกาที่จะใช้ความคิดริเริ่มส่วนตัวหรือพิจารณาญาณในการปฏิบัติงาน	4.19	0.875	มาก
5. ท่านสามารถตัดสินใจเรื่องขั้นตอนการทำงานด้วยตนเอง	4.23	0.915	มากที่สุด
6. ท่านมีอิสระอย่างมากในการตัดสินใจขณะปฏิบัติงาน	4.10	0.909	มาก
7. ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าจะใช้วิธีไหนทำงานให้เสร็จ	4.29	0.867	มากที่สุด
8. ท่านมีอิสระในการทำงาน	4.29	0.796	มากที่สุด
<b>ภาพรวมเฉลี่ย</b>	<b>4.24</b>	<b>0.860</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 19 พบว่าระดับความคิดเห็นของตัวแปรความมีอิสระในงานของผู้ตอบแบบสอบถามจากข้อคำถามทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความมีอิสระในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรตามลำดับ ก่อน-หลัง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.34 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อคำถาม “ท่านมีอิสระอย่างมากในการตัดสินใจขณะปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 ซึ่งอยู่ระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.796 – 0.915 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นตัวแปรงานที่มีความหมาย

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
1. ท่านรับรู้ว่าคุณค่าของงานมีความหมายและความสำคัญ	4.26	0.806	มากที่สุด
2. ท่านทราบถึงสิ่งที่ทำให้งานของงานมีความหมาย	4.28	0.812	มากที่สุด
3. ท่านเห็นว่าการทำงานของท่านเป็นงานที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในชีวิต	4.04	0.872	มาก
4. งานของท่านช่วยให้คุณเข้าใจตัวเองมากขึ้น	4.13	0.918	มาก
5. ท่านรับรู้ว่าคุณค่าที่สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกได้	4.14	0.890	มาก
6. ท่านรับรู้ว่าคุณค่าที่เป็นงานที่มีคุณค่า	4.19	0.934	มาก
<b>ภาพรวมเฉลี่ย</b>	<b>4.17</b>	<b>0.872</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 20 พบว่าระดับความคิดเห็นของตัวแปรงานที่มีความหมายของผู้ตอบแบบสอบถามจากข้อคำถามทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่องานที่มีความหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ท่านทราบถึงสิ่งที่ทำให้งานของงานมีความหมาย” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.28 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด “ท่านเห็นว่าการทำงานของท่านเป็นงานที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในชีวิต” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.806 – 0.934 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นตัวแปรความตั้งใจคงอยู่

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
1.ท่านวางแผนจะทำงานในองค์กรนี้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้	4.03	0.919	มาก
2.ท่านคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม	4.14	0.865	มาก
3.ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง	4.13	0.962	มาก
4.ท่านไม่อยากจะลาออกจากงานในปัจจุบันที่ทำอยู่	3.94	1.043	มาก
5.ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่แห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง	4.16	0.886	มาก
6.ท่านมีความรู้สึกเต็มใจภายในที่ได้ทำงานแห่งนี้	4.19	0.907	มาก
7.ท่านไม่ได้มองหาองค์กรอื่น	4.11	1.074	มาก
<b>ภาพรวมเฉลี่ย</b>	<b>4.10</b>	<b>0.950</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 21 พบว่าระดับความคิดเห็นของตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถามจากข้อคำถามทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ท่านมีความรู้สึกเต็มใจภายในที่ได้ทำงานแห่งนี้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ “ท่านไม่อยากจะลาออกจากงานในปัจจุบันที่ทำอยู่” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.865 - 1.074 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน



ตารางที่ 21 ผลสรุปรวมการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ใช้ศึกษาทั้งหมด

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
ความหลากหลายของทักษะ	4.30	0.686	มากที่สุด
ความสำคัญของงาน	4.18	0.746	มาก
ความมีอิสระในงาน	4.24	0.707	มากที่สุด
งานที่มีความหมาย	4.17	0.744	มาก
ความตั้งใจคงอยู่	4.09	0.774	มาก

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความหลากหลายทางทักษะ ความมีอิสระในงาน และความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.30, 4.24 และ 4.18 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D.) 0.686, 0.707 และ 0.746 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ตัวแปรความตั้งใจคงอยู่มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.09 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D.) 0.774

4.2.2 ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันเป็นการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

ตารางที่ 22 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	SV	TS	JA	WA	IS
SV	1.000				
TS	0.539**	1.000			
JA	0.521**	0.554**	1.000		
WM	0.503**	0.557**	0.741**	1.000	
IS	0.458**	0.511**	0.618**	0.737**	1.000

หมายเหตุ : \*\* ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01, SV = ความหลากหลายทางทักษะ, TS = ความสำคัญของงาน, JA= ความมีอิสระในงาน, WM= งานที่มีความหมาย, IS = ความตั้งใจอยู่

จากตารางที่ 23 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวกทุกตัว แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน จำนวน 10 คู่ โดยมีค่าอยู่ที่ 0.458 – 0.741 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 23 แสดงค่า VIF และ Tolerance

ตัวแปร	VIF	Tolerance
ความหลากหลายของทักษะ	1.591	0.628
ความสำคัญของงาน	1.721	0.581
ความมีอิสระในงาน	2.454	0.408

จากตารางที่ 24 ผู้วิจัยได้ประเมินค่า Multicollinearity โดยการทดสอบ Variance inflation factor (VIF) และ Tolerance ซึ่งเป็นปัจจัยในการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระในแบบจำลองว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยหรือไม่ พบว่ามีค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.591 - 2.454 และ Tolerance มีค่าระหว่าง 0.408 - 0.628 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน โดย Hair et al. (2010) ให้ข้อสังเกตว่าถ้า VIF มากกว่า 4.0 หรือ Tolerance น้อยกว่า 0.2 จะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black et al., 2010)

#### 4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structure equation model: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

จากกรอบแนวคิดที่ได้อธิบายในบทที่ 2 ภาพที่ 3 ไปแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบกรอบแนวคิดดังกล่าวด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling : SEM) ด้วยวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์สูงสุด (Maximum likelihood estimation) โดยเป็นค่าตั้งต้น (Default) ของโปรแกรมสำเร็จรูป เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์สูงสุดโดยสมมติว่าตัวแปรสังเกต (Observer variable) ที่ใช้ในการศึกษามีการแจกแจงเป็นแบบปกติหลายตัวแปร

##### 4.3.1 การทดสอบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่องานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่

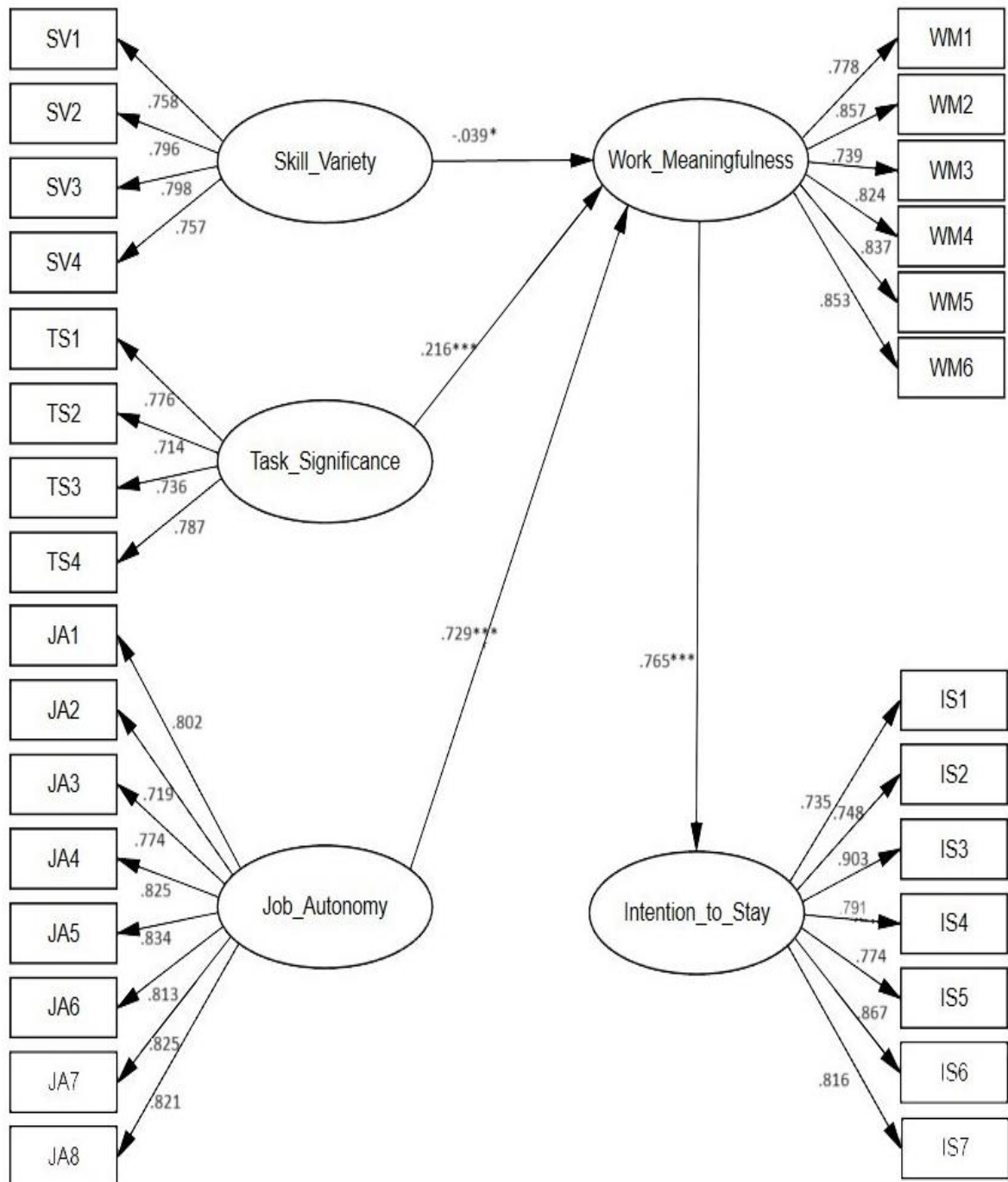
เพื่อใช้อธิบายสมมติฐานของงานวิจัย ข้อที่ 1-4 ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 ความหลากหลายทางทักษะมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย สมมติฐานที่ 2 ความสำคัญของงานอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย สมมติฐานที่ 3 ความมีอิสระในงานอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย และ

สมมติฐานที่ 4 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลโดยการวิเคราะห์ใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆจากการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า การวิเคราะห์ในครั้งแรกยังไม่ได้ค่าสถิติที่เข้าเกณฑ์การพิจารณาทุกเงื่อนไข ผู้วิจัยจึงทำการปรับค่า Modification indices (M.I.) ตามคำแนะนำของโปรแกรม และตามแนวทางของ Black et al. (2010) ทำให้เมื่อปรับค่า Modification indices (M.I.) แล้วผลการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองที่นำเสนอมีความเหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎี โดยมีค่าดัชนีชี้วัด ดังนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์  $CMIN/DF = 1.024$ , ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) = 0.034, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 0.903, ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) = 0.998, ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์ (NFI) = 0.929, ค่า Tucker-Lewis index (TLI) = 0.998 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.011 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 16 และแบบจำลองสมการโครงสร้างนี้สามารถใช้อธิบายงานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่ (ตัวแปรตาม) ได้ร้อยละ 60.2 (R square = 0.602) และร้อยละ 58.8 (R square = 0.588) ตามลำดับ ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การทดสอบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่องานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้ก่อนปรับแบบจำลอง	ค่าที่คำนวณได้หลังปรับแบบจำลอง	ผลพิจารณา
CMIN/DF	< 2.0	2.273	1.024	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.169	0.034	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.783	0.903	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	0.890	0.998	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.820	0.929	ผ่านเกณฑ์
TLI	≥ 0.90	0.880	0.998	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.079	0.011	ผ่านเกณฑ์

หมายเหตุ: \*p-value <0.05, \*\*\* p-value <0.001, SV = ความหลากหลายทางทักษะ, TS = ความสำคัญของงาน JA= ความมีอิสระในงาน, WM= งานที่มีความหมาย, IS =ความตั้งใจคงอยู่



ภาพที่ 12 แสดงการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง การทดสอบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่องานที่มีความหมายและความตั้งใจคงอยู่

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1-4 (H1 – H4)

สมมติฐาน	Hypothesis	( $\beta$ )	C.R.	P-Value	ผลลัพธ์
H1	SV $\longrightarrow$ WM	0.126*	2.270	0.023	ยอมรับสมมติฐาน
H2	TS $\longrightarrow$ WM	0.212***	3.654	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
H3	JA $\longrightarrow$ WM	0.736***	9.509	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
H4	WM $\longrightarrow$ IS	0.767***	8.899	0.000	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ: \*\*\* หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $p < 0.001$ ), \* หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p < 0.05$ ), SV = ความหลากหลายทางทักษะ, TS = ความสำคัญของงาน, JA = ความมีอิสระในงาน, WM = งานที่มีความหมาย, IS = ความตั้งใจคงอยู่

จากภาพที่ 12 ผลจากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 – 4 ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1 – 4 ตามตารางที่ 26 สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) ความหลากหลายทางทักษะมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.126 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $p = 0.023$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 แสดงให้เห็นว่าเมื่อระดับความหลากหลายทางทักษะที่สูงขึ้น ระดับงานที่มีความหมายของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2 (H2) ความสำคัญของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.212 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ( $p = 0.000$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีระดับความสำคัญในงานเพิ่มสูงขึ้น ความหมายในงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 3 (H3) ความมีอิสระในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความหมายในงานของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.736 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ( $p = 0.000$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 แสดงให้เห็นว่าเมื่อความมีอิสระในงานเพิ่มสูงขึ้น งานที่มีความหมายของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 4 (H4) งานที่มีความหมายของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.767 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ( $p = 0.000$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 แสดงให้เห็นว่าเมื่องานที่มีความหมายของงานเพิ่มสูงขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มขึ้นด้วย

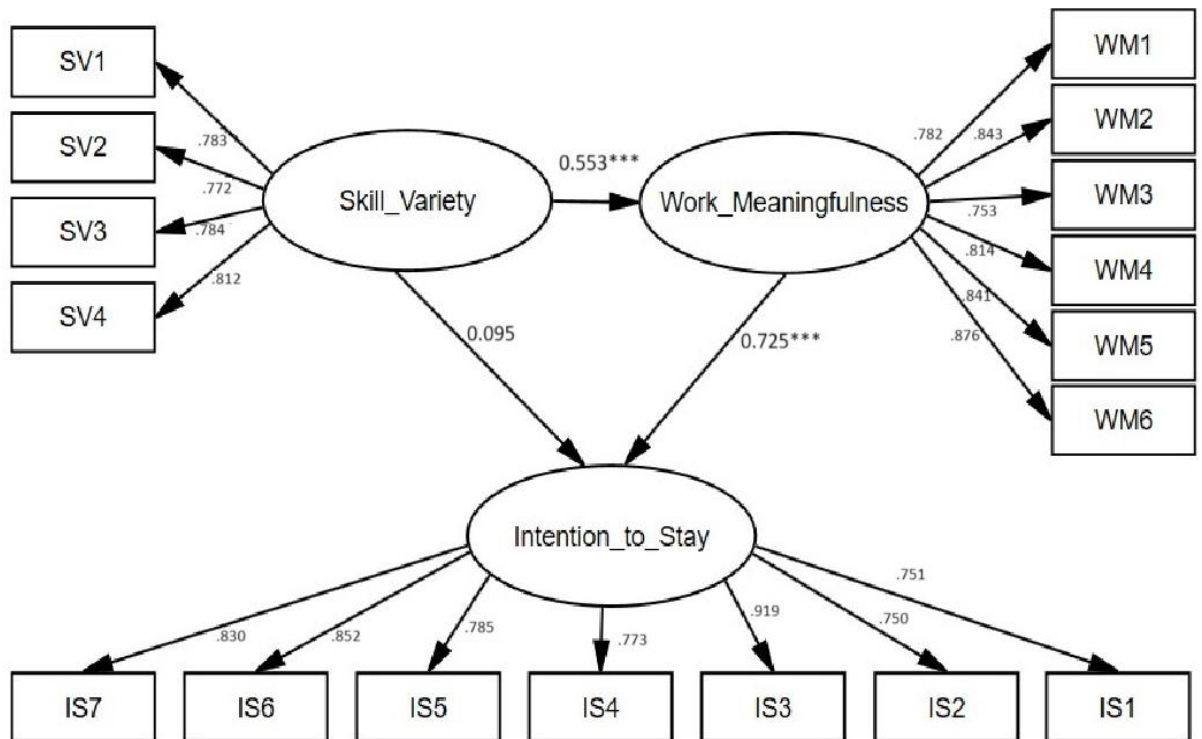
#### 4.3.2 การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของงานที่มีความหมาย

การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของงานที่มีความหมาย เพื่ออธิบายสมมติฐานของงานวิจัย สมมติฐานข้อที่ 5-7 ได้แก่ สมมติฐานที่ 5 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่าง ความหลากหลายทางทักษะ และความตั้งใจคงอยู่ สมมติฐานที่ 6 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่าน ในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญในงานและความตั้งใจคงอยู่ และสมมติฐานที่ 7 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน และความตั้งใจคงอยู่

ทดสอบสมมติฐานที่ 5 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความ หลากหลายทางทักษะ และความตั้งใจคงอยู่ (SV → WM → IS)

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การทดสอบ ผ่านที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะและความ ตั้งใจคงอยู่

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้ก่อน ปรับแบบจำลอง	ค่าที่คำนวณได้หลัง ปรับแบบจำลอง	ผล พิจารณา
CMIN/DF	< 2.0	1.983	1.451	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.042	0.030	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.882	0.956	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	0.953	0.987	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.910	0.960	ผ่านเกณฑ์
TLI	≥ 0.90	0.945	0.981	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.069	0.047	ผ่านเกณฑ์



หมายเหตุ: \*\* หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p < 0.01$ ) , \*\*\* หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $p < 0.001$ ), SV = ความหลากหลายทางทักษะ, TS = ความสำคัญของงาน, JA= ความมีอิสระในงาน, WM = งานที่มีความหมาย, IS = ความตั้งใจอยู่

ภาพที่ 13 แสดงการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง การทดสอบงานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ และความตั้งใจอยู่

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะและความตั้งใจอยู่ (SV → WM → IS)

เส้นทาง	ทดสอบแบบไม่มีตัวแปรคั่นกลาง		C.R.	P-Value	Mediation Type
	ทดสอบแบบไม่มีตัวแปรคั่นกลาง	ทดสอบแบบมีตัวแปรคั่นกลาง			
	ทางตรง	ทางตรง			Full Mediation
SV > IS	0.511***	0.095	1.668	0.095	
SV > WM		0.553***	7.127	0.000	
WM > IS		0.725***	8.533	0.000	

หมายเหตุ: \*\* หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p < 0.01$ ) , \*\*\* หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $p < 0.001$ ), SV = ความหลากหลายทางทักษะ, TS = ความสำคัญของงาน, JA= ความมีอิสระในงาน, WM = งานที่มีความหมาย, IS = ความตั้งใจอยู่

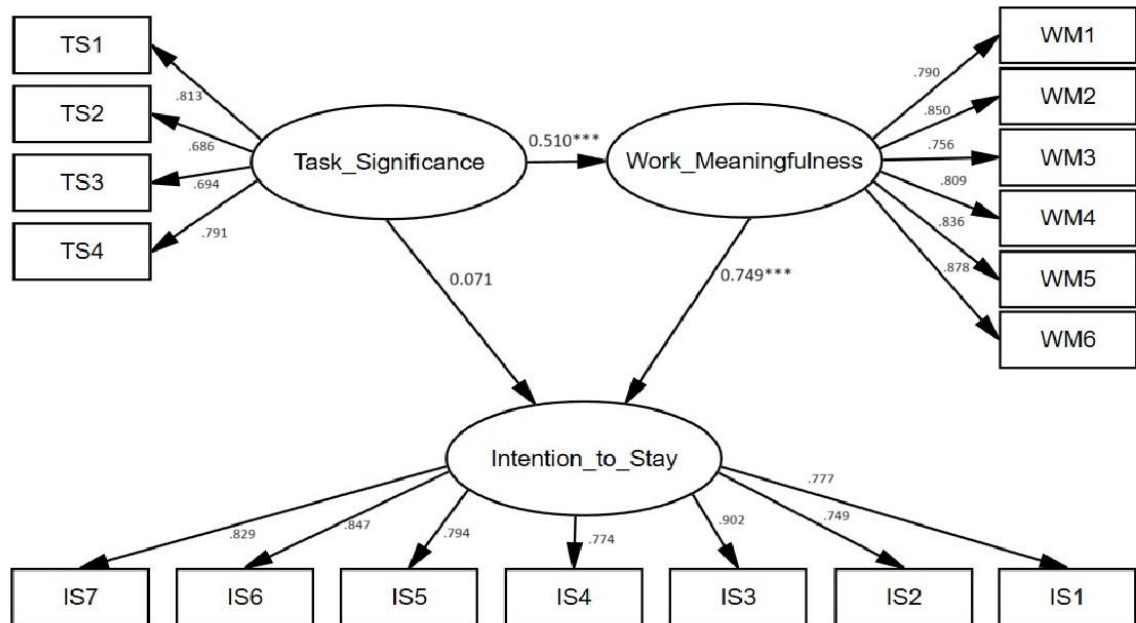
จากตารางที่ 28 แสดงผลการทดสอบงานที่มีความหมายอิทธิพลงานที่มีความหมายส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ และความตั้งใจคงอยู่ พบว่า เมื่อทดสอบโดยเพิ่มตัวแปรคั่นกลางงานที่มีความหมายระหว่างตัวแปรต้น คือ ความหลากหลายทางทักษะและตัวแปรตาม คือความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.095 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่มียัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) ดังนั้น งานที่มีความหมายอิทธิพลงานที่มีความหมายส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ และความตั้งใจคงอยู่จึงส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron and Kenny 1986)

ทดสอบสมมติฐานที่ 6 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงาน และความตั้งใจคงอยู่ (TS  $\rightarrow$  WM  $\rightarrow$  IS)

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การทดสอบงานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงาน และความตั้งใจอยู่

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้ก่อน ปรับแบบจำลอง	ค่าที่คำนวณได้หลัง ปรับแบบจำลอง	ผลพิจารณา
CMIN/DF	< 2.0	2.366	1.451	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.049	0.030	ผ่านเกณฑ์
GFI	$\geq 0.90$	0.869	0.956	ผ่านเกณฑ์
CFI	$\geq 0.90$	0.934	0.987	ผ่านเกณฑ์
NFI	$\geq 0.90$	0.892	0.960	ผ่านเกณฑ์
TLI	$\geq 0.90$	0.923	0.981	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.081	0.047	ผ่านเกณฑ์





หมายเหตุ: \*\*\* หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $p < 0.001$ ), SV = ความหลากหลายทางทักษะ, TS = ความสำคัญของงาน, JA= ความมีอิสระในงาน, WM = งานที่มีความหมาย, IS = ความตั้งใจอยู่  
 ภาพที่ 14 แสดงการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง การทดสอบงานที่มีความหมายมีอิทธิพล  
 ส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงาน และความตั้งใจอยู่

ตารางที่ 29 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์  
 ระหว่างความสำคัญของงานและความตั้งใจอยู่

เส้นทาง	ทดสอบแบบ ไม่มีตัวแปร คั่นกลาง	ทดสอบแบบมีตัว แปรคั่นกลาง		C.R.	P-Value	Mediation Type
		ทางตรง	ทางอ้อม			
TS > IS	0.520***	0.071	0.346*	1.255	0.209	Full Mediation
TS > WM		0.510***		6.262***	0.209	
WM > IS		0.749***		9.103	0.000	

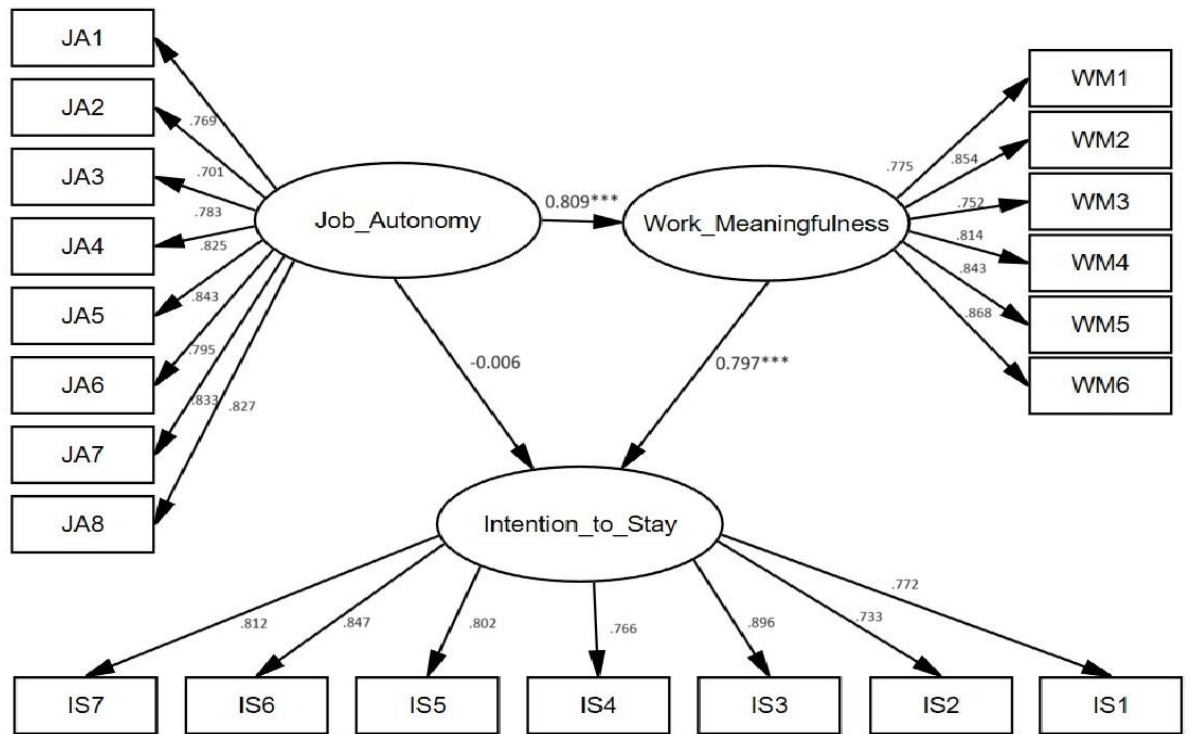
หมายเหตุ: \*p-value < 0.05, \*\*\* หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $p < 0.001$ ) SV = ความ  
 หลากหลายทางทักษะ, TS = ความสำคัญของงาน, JA= ความมีอิสระในงาน WM = งานที่มีความหมาย, IS = ความ  
 ตั้งใจอยู่

จากตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบงานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานและความตั้งใจคงอยู่ พบว่าเมื่อทดสอบโดยเพิ่มตัวแปรคั่นกลางงานที่มีความหมายระหว่างตัวแปรต้น คือ ความสำคัญของงานและตัวแปรตามคือ ความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.071 ซึ่งมีค่าที่ลดลงและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) ดังนั้น งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและความตั้งใจคงอยู่ จึงส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron and Kenny 1986)

ทดสอบสมมติฐานที่ 7 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานและความตั้งใจคงอยู่ (JA  $\rightarrow$  WM  $\rightarrow$  IS)

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การทดสอบงานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานและความตั้งใจคงอยู่

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้ก่อน ปรับแบบจำลอง	ค่าที่คำนวณได้หลัง ปรับแบบจำลอง	ผลพิจารณา
CMIN/DF	< 2.0	1.969	1.358	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.041	0.032	ผ่านเกณฑ์
GFI	$\geq 0.90$	0.848	0.902	ผ่านเกณฑ์
CFI	$\geq 0.90$	0.946	0.981	ผ่านเกณฑ์
NFI	$\geq 0.90$	0.896	0.932	ผ่านเกณฑ์
TLI	$\geq 0.90$	0.939	0.977	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.069	0.042	ผ่านเกณฑ์



หมายเหตุ: \*\*\* หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $p < 0.001$ ) SV = ความหลากหลายทางทักษะ, TS = ความสำคัญของงาน, JA= ความมีอิสระในงาน WM = งานที่มีความหมาย, IS = ความตั้งใจคงอยู่  
 ภาพที่ 15 แสดงการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง การทดสอบงานที่มีความหมายมีอิทธิพล  
 ส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน และความตั้งใจคงอยู่

ตารางที่ 31 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์  
 ระหว่างความมีอิสระในงาน และความตั้งใจคงอยู่

เส้นทาง	ทดสอบแบบไม่มีตัวแปร คั่นกลาง		ทดสอบแบบมีตัว แปรคั่นกลาง		C.R.	P-Value	Mediation Type
	ทางตรง	ทางอ้อม	ทางตรง	ทางอ้อม			
JA > IS	0.689***	-0.006	0.694**	-0.067	0.947	Full Mediation	
JA > WM		0.809***		10.717	0.000		
WM > IS		0.797***		7.247	0.000		

หมายเหตุ: \*\* หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p < 0.01$ ), \*\*\* หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  
 ระดับ 0.001 ( $p < 0.001$ ), SV = ความหลากหลายทางทักษะ, TS = ความสำคัญของงาน, JA= ความมีอิสระในงาน,  
 WM = งานที่มีความหมาย, IS = ความตั้งใจคงอยู่

จากตารางที่ 32 แสดงผลการทดสอบงานที่มีความหมายของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน และความตั้งใจอยู่ พบว่าเมื่อทดสอบโดยเพิ่มตัวแปรคั่นกลางงานที่มีความหมายระหว่างตัวแปรต้น ความมีอิสระในงาน และตัวแปรตามคือ ความตั้งใจอยู่ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = -0.006 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) ดังนั้น งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ความมีอิสระในงานและความตั้งใจอยู่จึงส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron and Kenny 1986)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5-7 การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของงานที่มีความหมายสามารถแสดงรายละเอียดได้ตารางที่ 21 ดังนี้

ตารางที่ 32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 – 7 (H5 – H7)

สมมติฐาน	Hypothesis	( $\beta$ )	C.R.	P-Value	ผลลัพธ์
H5	SV $\rightarrow$ WM $\rightarrow$ IS	0.095	1.668	0.095	ยอมรับสมมติฐาน
H6	TS $\rightarrow$ WM $\rightarrow$ IS	0.071	1.255	0.209	ยอมรับสมมติฐาน
H7	JA $\rightarrow$ WM $\rightarrow$ IS	-0.006	-0.067	0.947	ยอมรับสมมติฐาน

SV = ความหลากหลายทางทักษะ, TS = ความสำคัญของงาน, JA = ความมีอิสระในงาน WM = งานที่มีความหมาย, IS = ความตั้งใจอยู่

จากตารางที่ 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5-7 ได้ว่า สมมติฐานที่ 5 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ และความตั้งใจอยู่ ผลการทดสอบ พบว่าเมื่อทดสอบโดยเพิ่มตัวแปรคั่นกลางงานที่มีความหมายระหว่างตัวแปรต้น คือ ความหลากหลายทางทักษะ และตัวแปรตาม คือความตั้งใจอยู่ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.095 มีค่าที่ลดลง และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) ดังนั้น งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะและความตั้งใจอยู่ ซึ่งเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron and Kenny, 1986) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานและความตั้งใจอยู่ ผลการทดสอบ พบว่าเมื่อทดสอบโดยเพิ่มตัวแปรคั่นกลางงานที่มีความหมายระหว่างตัวแปรต้น คือ ความสำคัญของงาน และตัวแปรตาม คือความตั้งใจอยู่ พบว่ามี

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.071 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) ดังนั้น งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานและความตั้งใจอยู่ ซึ่งเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron and Kenny 1986) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานและความตั้งใจอยู่ ผลการทดสอบ พบว่าเมื่อทดสอบโดยเพิ่มตัวแปรคั่นกลางงานที่มีความหมายระหว่างตัวแปรต้น คือ ความมีอิสระในงาน และตัวแปรตามคือ ความตั้งใจอยู่ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = -0.006 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) ดังนั้นงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานและความตั้งใจอยู่ ซึ่งเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron and Kenny 1986) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 7

ตารางที่ 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 1-7 (H1-H7)

ลำดับ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1	ความหลากหลายทางทักษะมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย	ยอมรับสมมติฐาน
2	ความสำคัญของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย	ยอมรับสมมติฐาน
3	ความมีอิสระในงานอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย	ยอมรับสมมติฐาน
4	งานที่มีความหมายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่	ยอมรับสมมติฐาน
5	งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะกับความตั้งใจอยู่	ส่งผ่านแบบสมบูรณ์
6	งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานกับความตั้งใจอยู่	ส่งผ่านแบบสมบูรณ์
7	งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานกับความตั้งใจอยู่	ส่งผ่านแบบสมบูรณ์

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง “บทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน บริษัท นิวแม็ก จำกัด” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 270 คน จากการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.4 อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.6 จบการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.2 รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 -30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50 ด้านสายงานเป็นฝ่าย Sales คิดเป็นร้อยละ 45.7 ด้านตำแหน่งเป็นระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 79.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 87

##### 5.1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรความหลากหลายทางทักษะมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.30 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความหลากหลายทางทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ที่ 4.18 ได้แก่คำถาม “ท่านใช้ความรู้ ความสามารถที่หลากหลายในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน”ซึ่งอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.17 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของงานอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่อข้อคำถามมากที่สุดคือ “ท่านคิดว่าการทำงานของท่านส่งผลกระทบต่อบุคคลภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้า” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.25 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

และข้อคำถามที่ฟที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ “ท่านคิดว่ามีคนอื่นได้รับผลกระทบจากการทำงานท่านอย่างมีนัยสำคัญ”

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรความมีอิสระในงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.24 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความมีอิสระในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็น ที่มีค่าเฉลี่ยต่อข้อคำถามมากที่สุดเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก “ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรตามลำดับก่อน-หลัง” ลำดับถัดมาคือข้อคำถาม “ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าจะใช้วิธีไหนทำงานให้เสร็จ” และข้อคำถาม “ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานของท่านได้” ซึ่งอยู่ในระดับมาก และมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรงานที่มีความหมายมีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ที่ 4.17 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่มีความหมายอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่อข้อคำถามมากที่สุดเรียง ตามลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ “ท่านทราบถึงสิ่งที่ทำ ให้งานของท่านมีความหมาย” รองลงมาคือ “ท่านรับรู้ว่าจะอาชีพของท่านมีความหมายและความสำคัญ” ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และ “ท่านรับรู้ว่าจะงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่า” ซึ่งอยู่ในระดับมาก

5. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรความตั้งใจคงอยู่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.10 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่อข้อคำถามมากที่สุดเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ “ ท่านมีความรู้สึกเต็มใจภายในที่ได้ทำงานแห่งนี้” รองลงมาคือ “ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่แห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง” และ “ท่านคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม” ซึ่งอยู่ในระดับมาก

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM)

ผลการวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) และทำการปรับค่า Modification indices (M.I.) ตามคำแนะนำของโปรแกรม พบว่าแบบจำลองที่นำเสนอมีความเหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎี โดยมีค่าดัชนีชี้วัด ดังนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์  $CMIN/DF = 1.024$ , ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) = 0.034, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 0.903, ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) = 0.998, ดัชนีความสอดคล้อง

กลมกลืนสัมพัทธ์ (NFI) = 0.929, ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.998 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.011 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และแบบจำลองสมการโครงสร้างนี้สามารถใช้พยากรณ์งานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่ (ตัวแปรตาม) ได้ร้อยละ 60.2 (R square = 0.602) และร้อยละ 58.8 (R square = 0.588) ตามลำดับ

#### 5.1.4 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาในครั้งนี้มีการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย 7 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความหลากหลายทางทักษะมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 แสดงให้เห็นว่าเมื่อระดับความหลากหลายทางทักษะที่สูงขึ้น ระดับงานที่มีความหมายของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2 (H2) ความสำคัญของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีระดับความสำคัญในงานเพิ่มสูงขึ้น ความหมายในงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 3 ความมีอิสระในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความหมายในงานของพนักงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 แสดงให้เห็นว่าเมื่อความมีอิสระในงานเพิ่มสูงขึ้น งานที่มีความหมายของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 4 งานที่มีความหมายของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 แสดงให้เห็นว่าเมื่องานที่มีความหมายของงานเพิ่มสูงขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 5 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ และความตั้งใจคงอยู่ ผลการทดสอบพบว่า งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะและความตั้งใจคงอยู่ ซึ่งเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5



สมมติฐานที่ 6 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานและความตั้งใจคงอยู่ ผลการทดสอบพบว่า งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานและความตั้งใจคงอยู่ ซึ่งเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานและความตั้งใจคงอยู่ ผลการทดสอบพบว่า งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความอิสระในงานและความตั้งใจคงอยู่ ซึ่งเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 7

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายออกเป็น 7 ข้อ ตามข้อสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ในตอนแรกของการวิจัย ดังนี้

1. ความหลากหลายทางทักษะมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อธิบายได้ว่าเมื่อระดับความหลากหลายทางทักษะที่สูงขึ้นระดับงานที่มีความหมายของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย จากแนวคิด Hackman and Oldham (1976) กล่าวว่า ภาวะทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญและ จำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงาน มีอยู่ 3 ภาวะ ได้แก่ บุคคลจะต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความหมาย บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ ต่างๆจากความพยายามของตน และบุคคลนั้นจะต้องสามารถที่จะตีความผลการปฏิบัติงานที่สภาวะทางจิตใจทั้งสามนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคุณลักษณะของงานซึ่งความหลากหลายทางทักษะเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของคุณลักษณะของงานเช่นเดียวกับการศึกษาของ Demerouti et al. (2001) และ Schaufeli et al. (2009) พบว่าคุณลักษณะของงาน 4 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน และความมีอิสระในงาน) ส่งผลต่ออิทธิพลเชิงบวกต่อประสบการณ์ของงานที่มีความหมาย และยืนยันว่าคุณลักษณะของงานเหล่านี้ทั้งหมดถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของทรัพยากรในงานสอดคล้องกับการศึกษา Schaufeli et al. (2009) ศึกษาคุณลักษณะของงาน 3 ประการที่ร่วมกันทำนายระดับการรับรู้ของงานที่มีความหมาย ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะของพนักงานจำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายเมื่อปฏิบัติหน้าที่ เอกลักษณะของงานพนักงานมีโอกาสปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบด้วยผลลัพธ์ที่มองเห็นได้ และความสำคัญของงานเป็นระดับที่พนักงานมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญและรับรู้ได้ ทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร ดังนั้นคาดว่าความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน และ

ความสำคัญของงาน เกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญกับงานที่มีความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Carrière and Bremner (2011) พบว่า ความหลากหลายของทักษะเป็นลักษณะงานที่สำคัญที่สุด มีความสัมพันธ์ที่สำคัญกับงานที่มีความหมายและความเหนื่อยหน่ายของงาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในงานที่ต้องใช้ความสามารถและความสามารถที่หลากหลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มว่าเมื่อพวกเขาจำเป็นต้องใช้ทักษะที่ซับซ้อนที่หลากหลายในการทำงานจน พวกเขา มองว่างานของตนเป็นสิ่งที่ท้าทาย ที่ใช้ประโยชน์จากการศึกษาและการฝึกอบรมที่สั่งสมมาหลายปี และส่งผลให้มีความหมายมาก

2. ความสำคัญของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสำคัญของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 อธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานมีระดับความสำคัญในงานเพิ่มสูงขึ้น ความหมายในงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย จากการศึกษาของแฮคแมนและโอลด์แฮมเรื่องการออกแบบลักษณะงานที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน Hackman and Oldham (1976) โดยนำแนวคิดของ Herzberg (1959) มาทำให้เกิดแบบจำลองคุณลักษณะของงานออกมาที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานสภาวะทางจิต และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทำให้แฮคแมนและโอลด์แฮมได้นำคุณลักษณะของงานทั้ง 5 มิติ มาสร้างแบบสำรวจเพื่อวินิจฉัยงานซึ่งใช้วัดระดับของคุณลักษณะของงานในแต่ละมิติต่างๆหากได้ให้ความสำคัญกับการออกแบบและพัฒนาคุณลักษณะของงานของพนักงานเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์แรงจูงใจภายในที่เพิ่มสูงขึ้น คุณภาพของผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เช่นเดียวกับ Allan (2017) ศึกษาประเมินความสำคัญของงานในฐานะตัวทำนายระยะยาวของงานที่มีความหมาย โดยมีกลุ่มตัวอย่างผู้ใหญ่วัยทำงานจำนวนมากได้ทำแบบสำรวจสนับสนุนสมมติฐาน ความสำคัญของงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับงานที่มีความหมายในช่วงเวลาหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญ ผลลัพธ์นี้ยังส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษา Wrzesniewski and Dutton (2001) ผลการศึกษาเชิงทดลองที่ขาดแคลนในพื้นที่ดังกล่าวบ่งชี้ว่าการจัดการระดับการรับรู้ความสำคัญของงานช่วยเพิ่มงานที่มีความหมายเช่นเดียวกับ Allan et al. (2017) กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับงานที่มีความหมายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา Allan et al. (2014) พบว่าการได้ช่วยเหลือผู้อื่นหรือมีส่วนทำให้เกิดสิ่งที่ดีกว่า นั่นคือแสดงให้เห็นรับรู้ถึงความสำคัญของงาน ซึ่งเป็นที่มาของความหมายของงานของพวกเขา

3. ความมีอิสระในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความหมายในงานของพนักงาน จากผลการทดสอบสมมติฐาน ที่พบว่าความมีอิสระในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 อธิบายได้ว่า เมื่อความมีอิสระในงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ความหมายในงานจะเพิ่มขึ้นด้วยแนวคิดที่ว่าคุณลักษณะของงานสามารถจูงใจพนักงานให้ เกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ ส่งผลให้มันักวิจัยเริ่มศึกษาข้อมูลเฉพาะในส่วนของคุณลักษณะของงาน Hackman and Oldham (1976) ที่ได้ทำการศึกษากการออกแบบลักษณะงานที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งพบว่าการออกแบบลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานแบบเดียวกันโดยพบว่าคุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังภาวะจิตใจและภาวะจิตใจ พิจารณาจาก 5 มิติหลักของงาน ซึ่งความมีอิสระในงาน เป็น 1 ใน 5 ของคุณลักษณะของงาน จากการศึกษาของ Martela and Riekkilä (2018) ศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความหลากหลายทางจิตวิทยาของการทำงานคือ การมีความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน, การกำหนดความสามารถในการทำงาน, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และการทำประโยชน์แก่ผู้อื่นในการทำงานสูงงานที่มีความหมาย ผลลัพธ์ที่ได้จากจิตวิทยาของการทำงานทั้ง 4 แบบ ส่งผลเชิงบวกต่องานที่มีความหมายดังนั้น องค์การควรพิจารณาคุณลักษณะของงานที่เปิดโดยโอกาสให้บุคคลใช้วิจารณญาณในการคิดอย่างอิสระและตัดสินใจวางแผนวิธีการทำงานที่ตนเอง รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ โดยต้องรู้จักกำหนดขั้นตอน วิธีการในการทำงานหรือการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง นอกจากนี้การมีอิสระในการทำงานจะทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจและความสามารถตนเองมากกว่ามาจกปัจจัยภายนอกซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความรู้สึก รับผิดชอบต่อความสำเร็จของผลงานมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษา Gomez et al. (2021) ซึ่ง ศึกษาเกี่ยวกับ ผลลัพธ์ระยะยาวที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความมีอิสระในงาน (Job autonomy) และการทำประโยชน์แก่ผู้อื่นในการทำงาน (Beneficence) เพื่องานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) ต่อคุณภาพชีวิตได้รับการยืนยันจากการวิจัย แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ความเป็นอยู่ที่ดี และความมุ่งมั่นของพนักงานเช่นเดียวกับผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งพบว่าความมีอิสระในงาน (Job autonomy) และการทำประโยชน์แก่ผู้อื่นในการทำงาน (Beneficence) จะส่งผลทำให้เกิดงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) ผลลัพธ์เหล่านี้ช่วยพัฒนาทฤษฎี

เกี่ยวกับเส้นทางจิตวิทยาที่สำคัญสู่การทำงานที่มีความหมาย และมีผลกระทบเชิงปฏิบัติที่สำคัญ สำหรับวิธีที่องค์กรและผู้นำองค์กร สามารถส่งเสริมเกิดงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)

4. งานที่มีความหมายของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ จากผลการทดสอบ สมมติฐาน ที่พบว่า งานที่มีความหมายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 อธิบายได้ว่า เมื่อระดับงานที่มีความหมายของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Malik and Malik (2023) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาบทบาทของ ระบบแบ่งปันความรู้ แนวคิดในการทำงานและงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) ในการ จูงใจพนักงานให้มีความตั้งใจคงอยู่ ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกัน ซึ่ง พนักงานคาดหวังว่าบทบาทการทำงานของตน จะตอบสนองความต้องการทางการเงินและตอบสนอง ความต้องการทางสังคมและจิตใจ พนักงานแสวงหางานที่มีความหมายซึ่งสอดคล้องกับความชอบและ ความสามารถของตน แสดงให้เห็นว่างานที่มีความหมายทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นที่สร้างแรงบันดาลใจที่ ผลักดันพนักงานไปสู่พฤติกรรมที่มุ่งเป้าหมายและเพิ่มสภาวะอารมณ์เชิงบวกของพวกเขา ซึ่งส่งผลต่อ ความตั้งใจคงอยู่ ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกงานที่มีความหมายจึงมี ความสำคัญเพราะเมื่องานที่ตนได้ปฏิบัติอยู่นั้นมีความหมายจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้ทำ ต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กร มีความสุขกับการทำงานกับองค์กรและปรารถนาที่จะคงความเป็น สมาชิกในองค์กรไปอย่างยาวนาน

5. งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ และความตั้งใจคงอยู่ จากผลการทดสอบสมมติฐาน ที่พบว่า งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านใน ความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะและความตั้งใจคงอยู่ โดยเมื่อใส่ตัวแปรคั่นกลาง คือ งานที่มีความหมายระหว่างตัวแปรต้น คือความหลากหลายทางทักษะ และตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจ คงอยู่ เมื่อระดับความหลากหลายทางทักษะเพิ่มขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มสูงขึ้นไปด้วยโดยผ่านงานที่ มีความหมายของพนักงาน การที่องค์กรให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางทักษะ องค์กรควรให้ ความสำคัญกับการสนับสนุนให้มีพนักงาน เสริมสร้างทักษะที่หลากหลายให้เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบ เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความมุ่งมั่นในอาชีพจากฐานหลัก ผลลัพธ์บ่งชี้ ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณลักษณะงานและความผูกพันในอาชีพและมีความทุ่มเท มุ่งมั่น และ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมายต่อตนเองจะส่งผลให้พวกเขาปรารถนาที่จะทำงานร่วมกับองค์กรไปอย่างยาวนานด้วยความเต็มใจ เช่นเดียวกับผลการวิจัย Patriana & Pusparini (2023) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของคุณลักษณะงาน การสร้างสรรค์งาน และการรับรู้การสนับสนุนของหัวหน้างานต่อการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยงานที่มีความหมายในฐานะตัวกลางที่ BPJS HEALT (Indonesia) ผลการศึกษานี้ระบุว่างานที่มีความหมายมีผลกระทบเป็นสื่อกลางบางส่วนระหว่างตัวแปรการสนับสนุนหัวหน้างานที่รับรู้ การสร้างงาน และคุณลักษณะงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งคุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน การรับรู้การสนับสนุนหัวหน้างาน การสร้างงาน และคุณลักษณะงานก็มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และสอดคล้องกับยูดิ ศิริยทรัพย์ และประสพชัย พสุนนท์ (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับทางเลือกใหม่ของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในการทำงานกับการทำนาย ความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าทางเลือกใหม่ที่บริษัทขนส่งสินค้าควรนำไปประยุกต์ใช้คือการออกแบบงานให้พนักงานเกิดการรับรู้คุณลักษณะงานให้มากยิ่งขึ้นทั้งในด้าน ผลสะท้อนกลับจากงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะ ตลอดจนควรพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร ของพนักงานขับรถบรรทุกซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานและช่วยรักษาพนักงานให้คงอยู่ในสายอาชีพยาวนาน

6.งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงาน และความตั้งใจคงอยู่ จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่างานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานและความตั้งใจคงอยู่ โดยเมื่อใส่ตัวแปรคั่นกลาง คือ งานที่มีความหมายระหว่างตัวแปรต้น คือ ความสำคัญของงาน และตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ เมื่อระดับการรับรู้ความสำคัญของงานเพิ่มสูงขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มสูงขึ้นไปด้วยโดยผ่านงานที่มีความหมาย การที่องค์กรจึงควรสื่อสารให้พนักงานมองเห็นความสำคัญของงานรวมถึงส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การที่ผู้ปฏิบัติงานตระหนักและรับรู้ได้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการเชื่อมโยงสอดคล้องกันระหว่างคุณค่าส่วนบุคคลและคุณค่าขององค์กรผ่านการกระบวนกรรับรู้ตลอดจนการรู้สึกถึงความหมายของ การมีชีวิตอยู่และรับรู้ถึงคุณค่าในตัวเอง ใน

ขณะเดียวกันผลลัพธ์ด้านบวกจากการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ ถึงคุณค่าและความหมายของงานที่ทํายังสะท้อนกลับไปสู่องค์กร ทำให้ได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเท แรงกายแรงใจ อุทิศตนให้กับการทำงานและคงอยู่กับองค์กร ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Allan (2017) ความสำคัญของงาน และประสิทธิภาพของงาน งานที่มีความหมายในฐานะผู้เป็นตัวแปรกลาง จากแบบจำลองลักษณะงาน (JCM) คาดการณ์ความสำคัญของงาน (Task significance) และงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) นั้นสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้น และงานที่มีความหมายนั้นเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานและประสิทธิภาพของงานด้วย ซึ่งผลลัพธ์คือประสิทธิภาพของงานมีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญกับทั้งงานที่มีความหมายและความสำคัญของงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษา Popaitoon (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การส่งเสริมการทำงานที่มีความหมายเพื่อทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน โดยการศึกษาของคนเจนเนอเรชัน Z พบว่าความสำคัญของงาน (Task significance) เป็นตัวทำนายความมีความหมายของงานได้ชัดเจนที่สุดในบรรดาคคุณลักษณะงาน (Job characteristics) ทั้ง 5 ประการ ความสำคัญของงานที่เพิ่มขึ้น สามารถปรับปรุงการรักษาคนเจนเนอเรชัน Z ผ่านการเพิ่มประสิทธิภาพความหมายของงาน (Work meaningfulness) งานที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อผู้อื่นจะส่งเสริมงานที่มีความหมายเนื่องจากงานเหล่านั้นสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่สูงขึ้นของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z

7. งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน และความตั้งใจคงอยู่ จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความมีอิสระในงาน และความตั้งใจคงอยู่ โดยเมื่อใส่ตัวแปรคั่นกลาง คือ งานที่มีความหมาย ระหว่างตัวแปรต้นคือ ความมีอิสระในงานและตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ เมื่อระดับความมีอิสระในงานสูงขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มสูงขึ้นไปด้วยโดยผ่านงานที่มีความหมาย องค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ถึงความมีอิสระในงานที่สูงการที่คุณลักษณะของงานเปิดโอกาสให้บุคคลไขว้จรรยาบรรณในการคิดอย่างอิสระ และตัดสินใจวางแผนวิธีการทำงานที่ตนเอง รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ โดยต้องรู้จักกำหนดขั้นตอน วิธีการในการทำงานหรือการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง นอกจากนี้การมีอิสระในการทำงานจะทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำเร็จของ งานนั้นขึ้นอยู่กับการตัดสินใจและความสามารถตนเองมากกว่ามาจากปัจจัยภายนอก ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผลงานมากขึ้นพนักงานก็จะเกิดความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความหมายมากขึ้นไปด้วย ส่งผลให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน สอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จของ

ผลงานมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษา Popaitoon (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การส่งเสริมการทำงานที่มีความหมายเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน โดยการศึกษาของคนกลุ่มเจนเนอเรชัน Z ผ่านคุณลักษณะงาน พบว่าความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) ความสำคัญของงาน (Task significance) และความมีอิสระในงาน (Job autonomy) ส่งผลเกิดความรับรู้งานที่มีความหมายสำหรับคนเจนเนอเรชัน Z และงานที่มีความหมายเป็นกลไกที่สนับสนุนตัวแปรส่งผ่านระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจที่คงอยู่ และพบว่าผลป้อนกลับของงาน (Feedback) ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในขณะที่อัตลักษณ์ของงานส่งผลกระทบต่อความตั้งใจที่คงอยู่แต่ไม่ส่งผลต่องานที่มีความหมาย ซึ่งสอดคล้องการศึกษาของ Allan (2017) ค่าการณความสำคัญของงาน (Task significance) และงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) นั้นสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้น และงานที่มีความหมายนั้นเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานและประสิทธิภาพของงานด้วย ซึ่งผลลัพธ์คือส่งผลต่อความตั้งใจอยู่อย่างมีนัยสำคัญกับทั้งงานที่มีความหมายและความสำคัญของงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้ในการบริหาร

1. ผู้บริหารองค์กรสามารถนำข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อความหลากหลายทางทักษะ ความมีอิสระในงาน ความสำคัญของงาน งานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่ ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารคนและองค์กร เช่น ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความหลากหลายทางทักษะ ที่อยู่ในระดับมากที่สุดสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการออกแบบงาน คือ การเพิ่มภารกิจในงานที่มีความหลากหลาย และแตกต่างไปจากงานเดิมที่พนักงานปฏิบัติ เพื่อเพิ่มการรับรู้ถึงคุณค่าที่อยู่ในงานของพนักงาน โดยการจัดอบรมให้กับวิศวกรฝ่ายขาย ที่เป็นตำแหน่งตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เสริมทักษะ ในด้านอื่นนอกเหนือจากความรู้ทางด้านวิศวกรรม เช่น อบรมเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร อบรมเกี่ยวกับหลักจิตวิทยาในการคุยเจรจา เพื่อสร้างการรับรู้ถึงความสำคัญในงานของตนที่มีต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงานที่ทำทนาย รับรู้ถึงขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้มองเห็นถึงผลลัพธ์การทำงานของตนว่างานเป็นงานที่สามารถสร้างผลกระทบต่องานของบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน องค์กร หรือลูกค้าที่พนักงานให้บริการจะนำไปสู่การยกระดับผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น และส่งเสริมยกระดับความรู้สึกต่องานที่มีความหมายเพื่อเกิดความรู้สึกอยากที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปในอนาคตอย่างยาวนาน

2. ผู้บริหารสามารถนำผลจากการศึกษาครั้งนี้ที่ พบว่า ความหลากหลายทางทักษะ ความมีอิสระในงาน ความสำคัญของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย และงานที่มีความหมายมี

อิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ รวมถึงผลการศึกษางานที่มีความหมายที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นข้างต้น กับความตั้งใจคงอยู่ ดังนั้นองค์กรควรกำหนดนโยบาย โครงการ แผนงาน และปรับปรุงคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงาน (Job autonomy) และด้านความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) คุณลักษณะงานด้านดังกล่าวมีผลต่อระดับความพึงพอใจมากที่สุดมากกว่าด้านอื่น ด้านความมีอิสระในงาน (Job autonomy) องค์กรควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้มีส่วนร่วมใน การเสนอความคิดเห็นในการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อย ซึ่งเป็นกลุ่มที่ยังขาดอิสระในด้านการคิดและตัดสินใจ จัดให้มีการอบรม พัฒนาทักษะและศักยภาพ สามารถที่จะตัดสินใจในกระบวนการทำงานตามสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) องค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้แก่พนักงาน หมุนเวียนงาน ระหว่างแผนกการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้ใช้ทักษะที่หลากหลายมากขึ้น ลดการทำ งานซ้ำๆเดิม และสามารถเรียนรู้กระบวนการทำงานทั้งหมดภายในองค์กร

3. ผู้บริหารองค์กรของบริษัทแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบธุรกิจ ตำแหน่งงาน หรือเจเนอเรชันของพนักงาน ทางผู้บริหารองค์กรอื่นๆ สามารถนำผลวิจัยที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดนโยบาย เพื่อให้สอดคล้องกับองค์กรของตนเอง เพื่อเสริมสร้างตระหนักถึงการรับรู้งานที่มีความหมายในการทำงานและเกิดความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรได้

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับธุรกิจงานขายด้านวิศวกรรม ดังนั้นงานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ในบริบทงานด้านอื่นๆ เช่น ธุรกิจงานบริการโรงแรม ธุรกิจค้าปลีก หรือเปรียบเทียบแบ่งจำแนกกลุ่มอย่างมีความเฉพาะเจาะจง เพื่อเกิดความชัดเจน และสามารถเสนอแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้เกิดระดับความรู้สึกต่องานที่มีความหมายได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่น่าสนใจ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจ หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การบริหารความเปลี่ยนแปลง เป็นต้น เพื่อเป็นการศึกษาความสนใจหรือรูปแบบและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในมิติต่างๆ ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาค้นคว้างานที่มีความหมาย (Meaning) ในบริบท สถานการณ์ ของปัจจุบัน เช่น Hybrid Work องค์กรประกอบอื่นๆเพิ่มเติมที่ส่งผลต่องานที่มีความหมายอาจเป็นเรื่องของการ



ทำงานจากที่ไหนก็ได้โดยไม่ต้องเข้าสำนักงาน (Work from home/Work from anywhere) หรือ  
ช่วงเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexitime) กล่าวคือพนักงานสามารถบริหารจัดการชั่วโมงการทำงาน  
ได้ โดยไม่จำเป็นต้องเริ่มงาน 8 โมงเช้าเสมอไป เป็นต้น



## รายการอ้างอิง

- Aboobaker, N., M. Edward and K. A. Zakkariya (2021). "Workplace spirituality, well-being at work and employee loyalty in a gig economy: multi-group analysis across temporary vs permanent employment status." Personnel Review **ahead-of-print**.
- Allan, B., R. Duffy and B. Collisson (2017). "Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator." Journal of Career Assessment **26**.
- Allan, B. and T. Kim (2020). Unemployment and Underemployment: Prevention and Counseling Implications: 769-798.
- Allan, B. A. (2017). "Task significance and meaningful work: A longitudinal study." Journal of Vocational Behavior **102**: 174-182.
- Allan, B. A., K. L. Autin and R. D. Duffy (2014). "Examining Social Class and Work Meaning Within the Psychology of Working Framework." Journal of Career Assessment **22**(4): 543-561.
- Baron, R. and D. Kenny (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations." Journal of Personality and Social Psychology **51**: 1173-1182.
- Bollen, K. A. (1989). Structural equations with latent variables. Oxford, England, John Wiley & Sons.
- Bollen, K. A. (1989). Structural equations with latent variables, John Wiley & Sons.
- Bowie, N. E. (1998). "A Kantian theory of meaningful work." Journal of Business Ethics **17**(9-10): 1083 - 1092.
- Boyle, D. K., M. J. Bott, H. He, C. Q. Woods and R. L. Taunton (1999). "Managers' leadership and critical care nurses' intent to stay." American journal of critical care : an official publication, American Association of Critical-Care Nurses **8** **6**: 361-371.
- Carrière, J. and N. Bremner (2011). "The Effects of Skill Variety, Task Significance, Task Identity and Autonomy on Occupational Burnout in a Hospital Setting and the Mediating Effect of Work Meaningfulness."
- Chalofsky, N. E. and V. Krishna (2009). "Meaningfulness, Commitment, and Engagement: The Intersection of a Deeper Level of Intrinsic Motivation." Advances in

Developing Human Resources **11**: 189 - 203.

Cowin, L. and C. Hengstberger-Sims (2006). "New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey." International journal of nursing studies **43**: 59-70.

Cronbach, L. J. (1951). "Coefficient alpha and the internal structure of tests." psychometrika **16**(3): 297-334.

Demerouti, E., F. Nachreiner and W. Schaufeli (2001). "The Job Demands–Resources Model of Burnout." The Journal of applied psychology **86**: 499-512.

Diamantopoulos, A. and J. Siguaw (2000). Introducing LISREL. London.

Diamantopoulos, A. and J. A. Siguaw (2000). "Introducing Lisrel: A guide for the uninitiated." Introducing LISREL: 1-192.

Dwiputri, R., A. Rumijati and E. K. Utama (2022). "The Effect of Organizational Climate on Intention to Stay with Employee Engagement as Intervening Variable." Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan).

Faradila, N., A. Heksarini and D. Caesar Darma (2020). "Antecedents That Affect Job Satisfaction and Employee Performance." Saudi Journal of Business and Management Studies **5**: 293-302.

Fisher, J., W. Fisher, S. Williams and T. Malloy (1994). "Empirical Tests of an Information-Motivation-Behavioral Skills Model of AIDS-Preventive Behavior With Gay Men and Heterosexual University Students." Health psychology : official journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association **13**: 238-250.

Grant, A. (2008). "The Significance of Task Significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, and Boundary Conditions." The Journal of applied psychology **93**: 108-124.

Hackman, J. R. (1980). "Work redesign and motivation." Professional Psychology **11**(3): 445-455.

Hackman, J. R., E. E. Lawler and L. W. Porter (1977). Perspectives on Behavior in Organizations, McGraw-Hill.

Hackman, J. R. and G. R. Oldham (1975). "Development of the Job Diagnostic Survey." Journal of Applied Psychology **60**: 159-170.

Hackman, J. R. and G. R. Oldham (1976). "Motivation through the design of work: test of a theory." Organizational Behavior and Human Performance **16**(2): 250-279.

Hair, J., W. Black, B. Babin and R. Anderson (2010). Multivariate Data Analysis: A Global Perspective.

Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. New York., John Wiley & Sons.

Humphrey, S., J. Nahrgang and F. Morgeson (2007). "Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature." The Journal of applied psychology **92**: 1332-1356.

Hussein, A. (2018). "Test of Hackman and Oldham's Job Characteristics Model at General Media Sector." International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences **8**.

Iman Permana, Astri Octora, Dyah Wulandari Mardiyastuti and Shirley Ayu Widyaningsi (2023). "Does Employee Engagement Moderate Work Values And Intention To Stay Among Millennial and Gen-Z Employees?" FIRM Journal of Management Studies **8**(1): 24-36.

Jerald Greenberg and Robert A. Baron (2000). Behavior in Organizations. 7th Edition. Newjersey, Prentice-Hall.

Johanin, J., T. Fee Yean, Z. Adnan, K. Yahya, D. Yahya and M. Nassruddin (2012). "Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource Management Practices Matter?" International Journal of Economics and Management **6**: 396-416.

Lips-Wiersma, M. and S. Wright (2012). "Measuring the Meaning of Meaningful Work Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS)." Group & Organization Management **37**: 655-685.

Locke, E. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction." The handbook of industrial and organizational psychology **31**.

Malik, P. and P. Malik (2023). "Should I stay or move on—examining the roles of knowledge sharing system, job crafting, and meaningfulness in work in influencing employees' intention to stay." Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance **ahead-of-print**(ahead-of-print).

Martela, F., M. Gomez, W. Unanue, S. Araya, D. Bravo and A. Espejo (2021). "What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work." Journal of Vocational Behavior **131**: 103631.

Martela, F. and T. J. J. Rieki (2018). "Autonomy, Competence, Relatedness, and

Benevolence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work." Frontiers in Psychology **9**.

May, D., R. Gilson and L. Harter (2004). "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work." Journal of Occupational and Organizational Psychology **77**: 11-37.

Morgeson, F. and S. Humphrey (2006). "The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating A Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work." The Journal of applied psychology **91**: 1321-1339.

Morin, E. (2008). The meaning of work, mental health and organizational commitment.

Mottaz, C. J. (1988). "Determinants of Organizational Commitment." Human Relations **41**(6): 467-482.

Muus, K. J., T. D. Stratton, J. W. Dunkin and N. Juhl (1993). "Retaining registered nurses in rural community hospitals." The Journal of nursing administration **23**(3): 38-43.

Overell, A. (2008). "Italian reform and English reformations, c.1535-c.1585." Italian Reform and English Reformations, c.1535-c.1585: 1-250.

Parker, S. (1999). "Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions." The Journal of applied psychology **83**: 835-852.

Popaitoon, P. (2022). "Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z." Sustainability **14**(6): 3626.

Pratt, M., B. Ashforth, K. Cameron, J. Dutton and R. Quinn (2003). "Fostering meaningfulness in working and at work." Positive Organizational Scholarship: Foundations of A New Discipline: 309-327.

Price, J. L. and C. W. Mueller (1981). "A causal model for turnover for nurses." Acad Manage J **24**(3): 543-565.

Qiong, W., Q. D. Weng and Y. Jiang (2018). "When Does Affective Organizational Commitment Lead to Job Performance? Integration of Resource Perspective." Journal of Career Development **47**: 089484531880758.

Richard M. Steers and Lyman W. Porter (1990). Motivation and work behavior. New Jersey McGraw-hill.

Ropik Patriana and Elok Savitri Pusparini (2023). Kajian terhadap Pengaruh Job Characteristics, Job Crafting dan Perceived Supervisor Support Terhadap Employee

Performance dengan Meaningful Work sebagai Mediator: Studi Empiris pada BPJS Kesehatan = Study of the Effect of Job Characteristics, Job Crafting and Perceived Supervisor Support on Employee Performance with Meaningful Work as mediator Empirical study on BPJS Health, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia.

Rosso, B., K. Dekas and A. Wrzesniewski (2010). "On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review." Research in Organizational Behavior - RES ORGAN BEH **30**.

Schaufeli, W. B., A. B. Bakker and W. Van Rhenen (2009). "How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absenteeism." Journal of Organizational Behavior **30**(7): 893-917.

Schaufeli, W. B., M. P. Leiter and C. Maslach (2009). "Burnout: 35 years of research and practice." The Career Development International **14**(3): 204-220.

Schumacker, R. E. and R. G. Lomax (2010). A beginner's guide to structural equation modeling, Routledge Taylor & Francis Group.

Schumacker, R. E. and R. G. Lomax (2010). A beginner's guide to structural equation modeling, 3rd ed. New York, NY, US, Routledge/Taylor & Francis Group.

Scott, W. R. (1966). "Some Implications of Organization Theory for Research on Health Services." The Milbank Memorial Fund Quarterly **44**(4): 35-64.

Senen, S. H., M. Masharyono and N. Edisa (2020). The Effect of Job Characteristics to Employee's Performance: A Case Study on Employees at Interior Industry.

Silva, I., Á. Dias and L. Pereira (2023). "Determinants of employee intention to stay: a generational multigroup analysis." International Journal of Organizational Analysis.

Snir, R. and I. Harpaz (2002). "To work or not to work: Non-financial employment commitment and the social desirability bias, The Journal of Social Psychology." The Journal of Social Psychology **142**(5): 635-644.

Steenkamp, P. and J. Basson (2012). "A meaningful workplace: Framework, space and context." HTS Theological Studies **69**: 1-9.

Steger, M. F., B. J. Dik and R. D. Duffy (2012). "Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)." Journal of Career Assessment **20**(3): 322-337.

Tett, R. P. and J. P. Meyer (1993). "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings." Personnel

psychology **46**(2): 259-293.

Turner, A. N., & Lawrence, P. R. (1965). Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes. Graduate School of Business Division of Research., Cambridge, MA: Harvard University.

Weng, T.-C., Y.-H. Shen and T.-T. Kan (2023). "Talent Sustainability and Development: How Talent Management Affects Employees' Intention to Stay through Work Engagement and Perceived Organizational Support with the Moderating Role of Work–Life Balance." Sustainability **15**(18): 13508.

Wrzesniewski, A. and J. Dutton (2001). "Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work." Academy of Management Review **26**: 179-201.

Zoonen, W., C. Hoeven and R. Morgan (2023). "Finding meaning in crowdwork: An analysis of algorithmic management, work characteristics, and meaningfulness." The Information Society **39**: 1-15.

เพียงใจ เวชชวงศ์ (2555). การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลร้อยเอ็ด. งานนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรรัช กุณรินทร์ และจิราพร ระโหฐาน (2565). "ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย." วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ **6**(1): 104-115.

จุไรวรรณ บินดุเลียม (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชนะชล จรรยาพรวัฒน์ และปราณี มณีรัตน์ (2563). "แบบจำลองการจัดการกระบวนการธุรกิจของแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท อีออน (ไทยแลนด์) จำกัด." วารสารวิชาการชาชนันท์ มจร.ภูเก็ต **4**(1): 33-44.

ณิชภัทร แก้วพงศ์มงคล (2563). ความตั้งใจในการคงสมาชิกภาพของเงินออเรชั่น Z : บทบาทของคุณลักษณะของความรู้และความยึดมั่น ผูกพันในงาน. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทศไนย ลิ้มเจียมรังสี และนนทิรัตน์ พัฒนภักดิ์ (2562). "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน กรุงเทพมหานคร." วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า **6**: 175-199.

ธัญญารัตน์ สันไม (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน : ศึกษาพนักงานต้อนรับภาคพื้น

ประจำท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ

มหบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

นภัสสร พรหมเขียว (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บุษบงก์ วิเศษพลชัย (2561). คู่มือนักสร้างสุขกระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี, สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ (สวสส.).

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท นิวแม็ก จำกัด (2566). รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566.

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566, บ.นิวแม็ก จำกัด (สำนักงานใหญ่).

พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และจวีร์วรรณ จันทลา (2564). "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของ พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร." วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา 11(1): 43-66.

พรนภา พงษ์ศักดิ์ (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน(ส่วนกลาง). การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พลกฤต รักจุล, ประภัสสร วรรณสถิต, ก. กลุ่มจงเจริญ and และชัยวัฒน์ ใบไม้ (2563). "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพัน และความตั้งใจ ที่จะคงอยู่ของพนักงาน." วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ 5(12): 15-29.

พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และสุจินดา โพธิ์ไพฑูรย์ (2565). "สำรวจประเภทการออกแบบงาน : วิธีการวิเคราะห์กลุ่มแฝง." วารสารบริหารธุรกิจ JBA 45(176): 18-37.

ภทร พิทักษ์สัจจวงศ์, ณัฐดนัย ตั้งกิจโสภณ และศรีรินทร์ ชันติวัฒน์นกุล. (2563). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก จาก งานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด." วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 16(1): 113-126.

ภัณฑิลา ธนกิจธวัช (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภูมิรัตน์ บิลคาเตอร์ และมาริสสา จันท์ฉาย (2564). ปัจจัยความสำเร็จการเป็นต้นแบบ การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษาเทศบาล ตำบลปริก อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา.

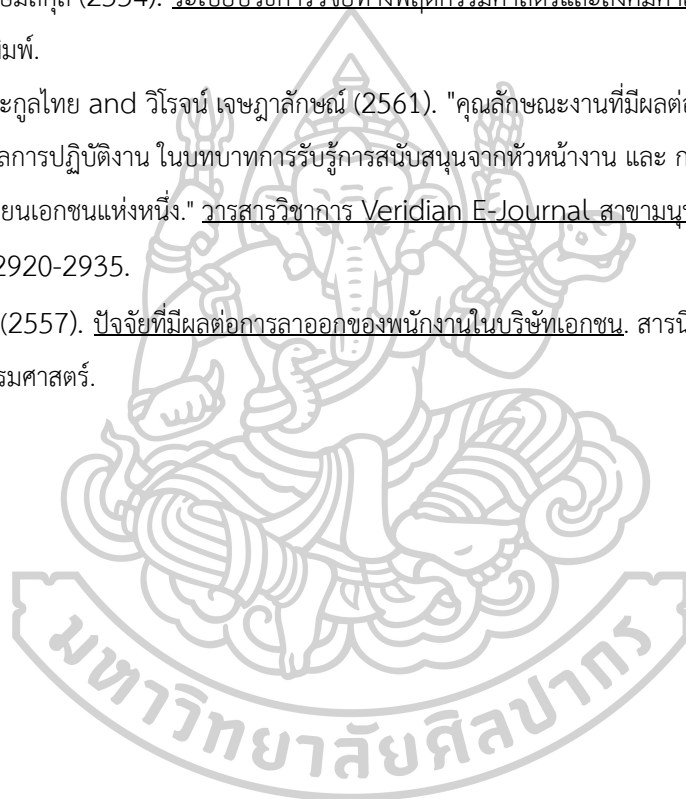
วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

ยุวดี ศิริยทรัพย์ และประสพชัย พสุนนท์ (2563). "ทางเลือกใหม่ของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์: ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในการทำงานกับการทำนาย ความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก." วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ 12(2): 172-201.

รัฐ สวานานนท์ (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของ พนักงาน



- ต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิโรชนา ทองโชติ (2565). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วีระไพบูลย์, ด. ธ. แ. (2023). "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สำนักงานใหญ่." วารสารนวัตกรรมกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย 5(2): 339-352.
- ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563). คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย วรกิจเกษมสกุล (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุดรธานี, อักษรศิลป์การพิมพ์.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย and วิโรจน์ เกษภูาสักขณ์ (2561). "คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้าน ความรู้สึกต่อองค์กรผ่านผลการปฏิบัติงาน ในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง." วารสารวิชาการ Veridian E-Journal สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และ ศิลปะ 11(2): 2920-2935.
- อรพิน การะกุล (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน. สารนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.





ภาคผนวก



### แบบสอบถามการวิจัย

บทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและ  
ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

\*\*\*\*\*

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามฉบับนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของงานวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมาย ใน  
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์ความรู้ในการดำเนินธุรกิจเพื่อความยั่งยืน ข้อมูลและ  
คำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุด มีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน จะถูก  
เก็บเป็นความลับ ไม่ระบุตัวตนของท่าน และไม่เปิดเผยให้แก่ผู้ใด โดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากท่าน  
เป็นลายลักษณ์อักษร การเปิดเผยจะกระทำเฉพาะผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น ไม่ระบุเป็น  
รายบุคคล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

อนึ่ง การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงวิชาการ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณหน่วยงานต่างๆ และ  
ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้วิจัย (ชุตตา ศรีศัลลักษณ์)

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (ข้อมูลทั่วไป)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย X ที่ตรงกับข้อมูลท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 - 25 ปี

26 - 30 ปี

31 - 35 ปี

36 - 40 ปี

40 - 45 ปี

45 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปวช./ปวส. และอนุปริญญา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

4. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่า 20,000

20,001 - 30,000

30,001 - 40,000

สูงกว่า 40,001

5. ประเภทสายงาน

ฝ่ายบริหาร

ฝ่าย Sale

ฝ่าย Project & Technic

ฝ่ายการเงิน

ฝ่าย Account (ACC & ACE)

ฝ่าย Customer Support (CUS)

ฝ่าย Import (IMP)

ฝ่าย Material (MAT)

ฝ่าย Information System (MIS)

Marketing (MKT)

ฝ่าย Personal (PSN)

Store (STO)

11 ฝ่าย Transportation (TRN)

## 6. ตำแหน่งงาน

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารระดับสูง | <input type="checkbox"/> ผู้จัดการ       |
| <input type="checkbox"/> ระดับบังคับบัญชา  | <input type="checkbox"/> ระดับปฏิบัติการ |

## 7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี      |
| <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี    | <input type="checkbox"/> สูงกว่า 10 ปี |

## 8. สถานที่ปฏิบัติงาน

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> สำนักงานใหญ่ | <input type="checkbox"/> สาขาชลบุรี    |
| <input type="checkbox"/> สาขาระยอง    | <input type="checkbox"/> สาขาสมุทรสาคร |
| <input type="checkbox"/> สาขาสระบุรี  | <input type="checkbox"/> สาขาอมตะนคร   |

## ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นให้ท่านเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

## ส่วนที่ 2.1 ข้อคำถามงานวิจัยเกี่ยวข้อง ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety)

ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety)	ระดับความเห็นด้วย				
	5	4	3	2	1
1. งานที่ท่านต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย					
2. งานปัจจุบันของท่านต้องใช้ทักษะที่หลากหลายเพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์					
3. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถที่หลากหลายในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน					
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านอยู่มีความหลากหลาย จึงมีโอกาใช้วิธีการ ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกัน					

## ส่วนที่ 2.2 ข้อคำถามงานวิจัยเกี่ยวข้อง ความสำคัญของงาน (Task significance)

ความสำคัญของงาน (Task significance)	ระดับความเห็นด้วย				
	5	4	3	2	1
1. ท่านคิดว่าผลงานของท่านน่าจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญ					
2. ท่านคิดว่างานของตัวเองมีความสำคัญต่อโครงสร้างในเรื่องต่างๆ					
3. ท่านคิดว่าการทำงานของ ท่านส่งผลกระทบต่อบุคคลภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้า					
4. ท่านคิดว่ามีคนอื่นได้รับผลกระทบจากการทำงานท่านอย่างมีนัยสำคัญ					

## ส่วนที่ 2.3 ข้อคำถามงานวิจัยเกี่ยวข้อง ความมีอิสระในงาน (Job autonomy)

ความมีอิสระในงาน (Job autonomy)	ระดับความเห็นด้วย				
	5	4	3	2	1
1. ท่านสามารถตัดสินใจเองได้ว่าจะต้องทำอะไรเพื่อกำหนดเวลาทำงาน					
2. ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรตามลำดับ ก่อน-หลัง					
3. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานของท่านได้					
4. ท่านมีโอกาที่จะใช้ความคิดริเริ่มส่วนตัวหรือวิจารณญาณในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านสามารถตัดสินใจเรื่องขั้นตอนการทำงานด้วยตนเอง					
6. ท่านมีอิสระอย่างมากในการตัดสินใจขณะปฏิบัติงาน					
7. ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าจะใช้วิธีไหนทำงานให้เสร็จ					
8. ท่านมีอิสระในการทำงาน					

ส่วนที่ 2.4 ข้อคำถามงานวิจัยเกี่ยวข้องกับ งานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)

งานที่มีความหมาย (Work meaningfulness)	ระดับความเห็นด้วย				
	5	4	3	2	1
1. ท่านรับรู้ว่าคุณค่าของงานมีความหมายและความสำคัญ					
2. ท่านทราบถึงสิ่งที่ทำให้งานของงานมีความหมาย					
3. ท่านเห็นว่าการทำงานของงานเป็นงานที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในชีวิต					
4. งานของงานช่วยให้คุณเข้าใจตัวเองมากขึ้น					
5. ท่านรับรู้ว่าการทำงานที่สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกได้					
6. ท่านรับรู้ว่าการทำงานที่เป็นงานที่มีคุณค่า					

ส่วนที่ 2.5 ข้อคำถามงานวิจัยเกี่ยวข้องกับ ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)

ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)	ระดับความเห็นด้วย				
	5	4	3	2	1
1. ท่านวางแผนจะทำงานในองค์กรนี้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้					
2. ท่านคาดหวังว่าจะทำงานต่อไปในที่ทำงานเดิม					
3. ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง					
4. ท่านไม่อยากจะลาออกจากงานในปัจจุบันที่ทำอยู่					
5. ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่แห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง					
6. ท่านมีความรู้สึกเต็มใจภายในที่ได้ทำงานแห่งนี้					
7. ท่านไม่ได้มองหาองค์กรอื่น					

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้





ภาคผนวก ข  
หนังสือเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 032-594031

ที่ /2567 วันที่ 24 เมษายน 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา

ด้วยนางสาวชุตตา ศรีศศลักษณ์ รหัสประจำตัว 641220030 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน บริษัท นิวแม็ก จำกัด”

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 032-594031

ที่ /2567 วันที่ 24 เมษายน 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.วงศ์ศักดิ์ดา วีระไพบุลย์

ด้วยนางสาวชุตตา ศรีศศลักษณ์ รหัสประจำตัว 641220030 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน บริษัท นิวแม็ก จำกัด”

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 032-594031

ที่ /2567 วันที่ 24 เมษายน 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ทิพวรรณ กำศิริมงคล

ด้วยนางสาวชุตตา ศรีศัลลักษณ์ รหัสประจำตัว 641220030 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทการส่งผ่านของการรับรู้งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน บริษัท นิวแม็ก จำกัด”

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

ชื่อ-สกุล

ชูดา ศรีสศลักษณ์

วุฒิการศึกษา

วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

