



โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรม
บรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

A CAUSAL MODEL OF PRACTITIONER EMPLOYEE'S INTENTION TO STAY
IN THE GLASS INDUSTRIES COMPANY
WITH JOB EMBEDDEDNESS AS A MEDIATOR

ณัฐพิชญ์ ศุภกานต์สิริ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรม
บรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A CAUSAL MODEL OF PRACTITIONER EMPLOYEE'S INTENTION TO STAY
IN THE GLASS INDUSTRIES COMPANY
WITH JOB EMBEDDEDNESS AS A MEDIATOR



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรม
บรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ของ

ณัฐพิชฌาย์ ศุภกานต์สิริ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุภารา)

ชื่อเรื่อง	โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
ผู้วิจัย	ณัฐพิชฌาย์ ศุภกานต์ศิริ
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ชัยยุทธ กลีบบัว

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ตัวอย่างวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมราชบุรี จำนวน 215 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ χ^2 เท่ากับ 49.20 ค่า df เท่ากับ 36 ค่า P-Value เท่ากับ 0.07 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 ค่า CFI เท่ากับ 0.99 ค่า TLI เท่ากับ 0.97 และค่า SRMR เท่ากับ 0.05 และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 73.80 โดยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลรวม ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีอิทธิพลทางตรงทิศทางลบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกผ่านการฝังตรึงในงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีอิทธิพลโดยรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.91 มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.47 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการฝังตรึงในงานในทิศทางลบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.91 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการฝังตรึงในงานมีความสำคัญในการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งผลจากการวิจัยนี้ สามารถนำไปวางแผนการออกแบบโครงการหรือกิจกรรม เพื่อเพิ่มการรับรู้การฝังตรึงในงาน ทั้งในมิติองค์กรและมิติชุมชนจะสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการที่พนักงานจะตัดสินใจคงอยู่ในงานได้

คำสำคัญ : ความตั้งใจคงอยู่ในงาน, การฝังตรึงในงาน, การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน, ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

Title	A CAUSAL MODEL OF PRACTITIONER EMPLOYEE'S INTENTION TO STAY IN THE GLASS INDUSTRIES COMPANY WITH JOB EMBEDDEDNESS AS A MEDIATOR
Author	NATPITCHA SUPAKANSIRI
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Dr. Chaikut Kleeabua

The purposes of this research are as follows: the intentions of practitioner employees to stay in a glass industries company with job embeddedness as a mediator. The research samples consisted of 215 practitioner employees in a glass industries company In Ratchaburi Industrial Estate. The research instrument was a questionnaire and analyzed by a structural equation modelling program (SEM), which showed that the calculated indices provided a good model of fit Chi-Square = 49.20, df = 36, Chi-Square/ df = 1.36, P-Value = 0.07, RMSEA = 0.041, CFI = 0.99, TLI = 0.978 SRMR = 0.05. All of the variables in the model accounted for 73.80%. Perceived supervisor support had a total effect on intention to stay. Perceived supervisor support had a direct effect with on intention to stay and had an indirect effect with on intention to stay with a statistically significant at a level of 0.01 work family conflict had a total effect on intention to stay and had an indirect effect with a statistically no significant at a level of 0.91 effect on intention to stay. There was no statistically significant influence on job implantation between work-family conflict and intention to stay at work was found. It had a positive direct influence on persistence at work at a statistically insignificant level and a positive direct influence on persistence on the job There was no statistical significance at a level of 0.47 and indirect influence through job implantation on intentions to persist at a task at an insignificant level of 0.91. The results showed that perceived supervisor support and job embedding was important to predict intention to stay. The results of this research were used to plan the design of projects or activities to increase awareness of implantation in the work. Both the organizational and community dimension, can create a working atmosphere that encourages employees to decide to stay at that job.

Keyword : Intention to stay, Job Embeddedness, Perceived Supervisor Support, Work family conflict

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ประสาธิตาและผู้มีพระคุณหลายๆท่าน ข้าพเจ้าจึงอยากแสดงความขอบคุณต่อทุกๆท่านดังนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. ชัยยุทธ กลีบบัว อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เป็นที่เคารพรักของผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง นอกจากอาจารย์จะมอบวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยแล้ว อาจารย์ยังคอยให้การช่วยเหลือในการทำวิจัย แนะนำแนวทางเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างดี และเป็นกำลังใจที่ดีตลอดการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับเวลาและความกรุณาที่ท่านมอบให้เสมอมา

ขอขอบพระคุณอาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ ที่ได้สละเวลาของท่านให้เกียรติเป็นประธานการสอบของ ข้าพเจ้า และได้ให้คำแนะนำในการปรับแก้งานวิจัยนี้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณเหล่าคณาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษาคติวิทยาประยุกต์ทุกท่าน ที่ให้การประสิทธิ์ประสาทวิชา ข้าพเจ้าจะนำ ความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ต่อไป

ขอขอบพระคุณครอบครัวศุภกานต์ศิริ ของข้าพเจ้าที่คอยให้การ อุปการะคุณ สนับสนุน และเป็นกำลังใจผู้วิจัยมาตลอดจนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีใน ท่ามกลางที่สุด

ขอขอบพระคุณคุณกุลธิดา คุณณิชากร คุณกฤษณพล คุณธนภฤติ คุณอัศรชัย และเพื่อน นิสิตปริญญาโทจิตวิทยาประยุกต์ทุกท่าน ที่คอยให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องงานวิจัย ให้ความช่วยเหลือต่างๆ และขอบคุณร้าน K-CONER ที่เอื้อเฟื้อสถานที่ในการเรียน และทำกิจกรรมต่างๆ ตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ประสบการณ์ตลอด ระยะเวลาการศึกษานี้เป็นสิ่งที่ล้ำค่าต่อผู้วิจัยอย่างที่สุด

ณัฐพิชญ์ ศุภกานต์ศิริ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามงานวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
นิยามปฏิบัติการ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	13
1.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	13
1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	14
1.3 การวัดของความตั้งใจคงอยู่ในงาน	17
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝังตริงในงาน	17
2.1 ความหมายของการฝังตริงในงาน.....	17

2.2 องค์ประกอบการฝังตริงในงาน	18
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝังตริงในงาน.....	20
2.4 การวัดของการฝังตริงในงาน	23
2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตริงในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	23
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	26
3.1 ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน.....	26
3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	26
3.3 การวัดของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	29
3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	29
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	33
4.1 ความหมายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	33
4.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	33
4.3 การวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	37
4.4 ความสัมพันธ์ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	37
5. กรอบงานวิจัย.....	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	71
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	88
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	88
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและค่าสถิติบรรยายของตัวแปรวิจัย	93
1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	93
1.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย	94
1.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรในโมเดล จำแนกตามภูมิภาค	96
1.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล	99
ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรงโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์	100
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	104
อภิปรายผลการวิจัย	108
1. โมเดลเชิงสาเหตุความตั้งใจอยู่ในงาน โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน .	108
2. ความตั้งใจอยู่ในงาน ของบริษัทบรรจุกัญท์แก้วแห่งหนึ่ง.....	113
ข้อเสนอแนะ	115
ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	115
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	115
บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก.....	124
ภาคผนวก ก ใบอนุญาตจริยธรรม	125
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ที่สำคัญจากโปรแกรม Mplus	128
ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	137
ภาคผนวก ง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	140
ประวัติผู้เขียน.....	147

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนการสุ่มตัวอย่าง	72
ตาราง 2 ตัวอย่างข้อคำถามด้านความตั้งใจคงอยู่ในงาน	73
ตาราง 3 ตัวอย่างข้อคำถามการฝังตึงในงาน	74
ตาราง 4 ตัวอย่างข้อคำถามการฝังตึงในงาน (องค์ประกอบความเชื่อมโยงกับองค์กร)	75
ตาราง 5 ตัวอย่างข้อคำถามการฝังตึงในงาน (องค์ประกอบความเชื่อมโยงกับชุมชน)	75
ตาราง 6 ตัวอย่างข้อคำถามด้านการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	75
ตาราง 7 ตัวอย่างข้อคำถามด้านการรับรู้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	77
ตาราง 8 โครงสร้างเนื้อหาแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน การฝังตึงในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	78
ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม	81
ตาราง 10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรการฝังตึงในงาน	84
ตาราง 11 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	86
ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย	93
ตาราง 13 ค่าสถิติบรรยายลักษณะตัวแปรในการวิจัยของตัวอย่าง	95
ตาราง 14 ตารางวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยายของตัวแปรวิจัยของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	97
ตาราง 15 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลวิจัย (N=215)	99

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ผลรวมอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโมเดลเชิงสาเหตุของความ
ตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุแก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการ
ฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน 103



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบการฝังตัวในงาน (job embeddedness)	20
ภาพประกอบ 2 conceptual Model of JE and Its Relationship with Constructs	22
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย	40
ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของความตั้งใจคงอยู่ในงาน	83
ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันการฝังตัวในงาน	84
ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	85
ภาพประกอบ 7 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	87
ภาพประกอบ 8 โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัทอุตสาหกรรมบรรจุแก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตัวในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน	101

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บทบาทพนักงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อความอยู่รอดขององค์กรในอุตสาหกรรมการผลิต ปัจจุบันการลดลงของพนักงาน เป็นปัญหาระดับประเทศของหลายองค์กรในอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอัตราการลาออก/เปลี่ยนงานมากที่สุด เมื่อเทียบกับอัตราการลาออกของพนักงานในตำแหน่งงานอื่น เพราะเป็นตำแหน่งที่กำลังเติบโตในหน้าที่การงาน พนักงานระดับปฏิบัติการจึงมีการเปลี่ยนงานหรือย้ายตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด (Cholsiripong, 2020) เช่นเดียวกับการต้องการของกำลังคนที่เพิ่มขึ้นอย่างมากของอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้ว ที่มีการคาดการณ์ว่าจะมีการเจริญเติบโตทางธุรกิจอย่างแข็งแกร่งมากกว่าร้อยละ 10 (Center, 2564) ยกตัวอย่าง บริษัทบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมราชบุรี ที่ประสบปัญหาการเปลี่ยนงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ค่อนข้างสูง จากสถิติการลาออกย้อนหลัง 5 ปี ตั้งแต่ปี 2559 – 2563 (แผนกทรัพยากรบุคคล, 2564) พบว่าอัตราการลาออกที่มากกว่าร้อยละ 50 ส่งผลกระทบต่อการผลิต ทำให้บริษัทไม่สามารถผลิตได้อย่างเต็มกำลัง ไม่ทันเวลาที่กำหนด และยังส่งผลต่อศักยภาพการแข่งขันขององค์กรลดลง อันเนื่องมาจากองค์กรได้สูญเสียพนักงานที่มีความรู้ ความชำนาญให้กับองค์กรอื่น ซึ่งนำไปสู่การสูญเสียงานขององค์กร และองค์กรที่มีพนักงานลาออกบ่อย ยังส่งผลให้ต้นทุนในการบริหารงานสูงขึ้น สูญเสียงบประมาณในการสรรหาพนักงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงานใหม่ (จุไรวรรณ บินดุเหล็ม, 2562) ผลที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนงานหรือการลาออกของพนักงานในตำแหน่งสำคัญเหล่านี้ จะสังเกตได้ว่าล้วนแต่มีต้นทุนทางตรงและทางอ้อม ตั้งแต่ค่าจ้างและผลประโยชน์ต่างๆ (Ramlall, 2008) ดังนั้นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีศักยภาพให้คงอยู่ในองค์กร จึงเป็นประเด็นสำคัญ และมีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่อองค์กรในหลากหลายมิติ

ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นอีกประเด็นที่มีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน เพราะการที่องค์กรจะดำเนินงาน หรือบรรลุความสำเร็จ ต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อม ที่องค์กรได้สร้างขึ้นเพื่อสนับสนุนการทำงาน ซึ่งการที่พนักงานรับรู้ถึงว่าองค์กรได้ให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งที่พนักงานได้ ทำให้กับองค์กรนั้นสามารถที่จะวางแผนและสร้างกลยุทธ์ในการเก็บรักษาพนักงานที่มีความรู้ และความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว (Wonganutarot, 2010) อันจะเป็นผลให้สามารถลดเวลาและค่าใช้จ่ายทำให้ไม่เกิดความ

ติดขัด หยุดชะงัก งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง (ประคัลภ์ ปัทมพลงกูร, 2550) การสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานรักงานที่ทำและรักองค์กร เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับองค์การซึ่งต้องใช้เวลาช้านาน โดยที่องค์การต้องแสดงให้เห็นว่าการเข้ามาอยู่ในองค์การ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความอบอุ่น และมีความมั่นคง จึงจะส่งผลให้บุคคลภายนอกต้องการมาสมัครงานกับองค์การ โดยอาศัยพนักงานเก่าช่วยแนะนำเข้ามา ดังนั้นองค์การใดที่ปฏิบัติต่อพนักงานชั้นที่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักใคร่ใคร่ดี ผูกพันต่อกันและกันเหมือนเป็นญาติ เป็นเพื่อน องค์การนั้นก็จะมีแต่ความอบอุ่น มีผู้คนหลังไหลเข้าไป และผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ด้วยแล้ว มักมีความพึงพอใจ ไม่คิดเปลี่ยนงานไปทำงานที่อื่นอีก ในทางกลับกันองค์การใดที่มีพนักงานเปลี่ยนเข้าออกบ่อย เป็นเพราะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างขาดความอบอุ่น ไร้น้ำใจ มองพนักงานเป็นเพียงลูกจ้างเป็นผู้ด้อยคุณค่า ด้อยเกียรติศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ก็ย่อมจะมีผู้ลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก ผู้ที่ร่วมปฏิบัติงานอยู่แล้วมักไม่มีความพึงพอใจ เบื่อหน่ายไม่เต็มใจ ไม่ศรัทธาที่จะปฏิบัติหน้าที่การงาน (ปราชญา กล้าผจญ & พอดตา บุตรสุทธีวงศ์, 2550)

อย่างไรก็ตาม แนวคิดที่ใช้อธิบายเรื่องความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้หลากหลาย เช่น แนวคิดของ Cowin and Hengstberger-Sims (2006) เป็นแนวคิดว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานที่อธิบายถึง การสร้างการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ ในการเพิ่มอัตราความตั้งใจคงอยู่ในงาน ถ้าพนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงก็จะปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้มีความต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานเดิมต่อไปโดยไม่คิดย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่น หรือลาออกจากงาน และอีกแนวคิดที่สามารถอธิบายความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ครอบคลุมทุกด้านของชีวิตพนักงาน ทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์การนั้น ๆ นั่นคือ ทฤษฎีการฝังตรึงในงาน (Job embeddedness) โดย ได้เสนอว่าทฤษฎีนี้สามารถพยากรณ์การลาออกโดยสมัครใจของบุคลากรในธุรกิจที่มีอัตราการว่างงานต่ำและอัตราการลาออกสูง โดยการฝังตรึงในงานจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) ของพนักงานในเวลาต่อมาได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ยิ่งพนักงานมีการฝังตรึงในงานมากเท่าไร ความตั้งใจจะลาออกจากงานและการลาออกจากงานจริงๆ ก็ยิ่งน้อยลง (อริยา วิสวไพศาล, 2558) นอกจากนี้ ทฤษฎีการฝังตรึงในงาน จะมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่รั้งไม่ให้ พนักงานลาออกจากงานปัจจุบัน โดยมีแนวคิดว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกจากงานเดิมของตนนั้น ยังมีความพึงพอใจในงานเดิมอยู่ หรืออาจลาออกจากงานด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงาน หากพนักงานมีความฝังตรึงในงานทั้งมิติของในงานและนอกรางงาน จะเป็นความเป็นไปได้สูงที่พนักงานนั้นจะคงอยู่กับองค์การ ดังนั้น แนวคิด

เรื่องความพึงพอใจในงานจะให้ความสำคัญกับประเด็นที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรต่อไป 2 มิติ ได้แก่ มิติที่เกี่ยวข้องกับงาน (On-the-job) และ มิติที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Off-the-job) ซึ่งทั้ง 2 มิติจะนำมาใช้ในการยืดและสร้างสายสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างพนักงานกับองค์กรไม่ให้เกิดความคิดในการลาออกไปจากองค์กร

จากการศึกษางาน meta-analysis ของ Ghosh and Gurunathan (2015) โดยใช้ทฤษฎีการพึงพอใจในงานของ Mitchell, Holtom, and Lee (2001) พบว่าในงานวิจัยส่วนใหญ่สนใจศึกษาการพึงพอใจในงานในบทบาทของตัวแปรส่งผ่าน และได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยผ่านการพึงพอใจในงานจำนวนมาก เช่น การศึกษาของ E. B. Bergiel, Nguyen, Clenney, and Taylor (2009) ที่พบว่าการพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสัมพันธ์ของค่าตอบแทน การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา โอกาสในการเติบโต และการลาออกของพนักงานได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ยังพบตัวแปรที่น่าสนใจในการนำมาอธิบายปัจจัยเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานในบริบทพนักงานระดับปฏิบัติการ นั่นคือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งตามแนวคิดของ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นการรับรู้ของพนักงานโดยเชื่อว่าหัวหน้างานเป็นตัวแทนขององค์กร ที่จะสามารถให้คุณค่าและความสำคัญ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ช่วยเหลือ พัฒนา ห่วงใยความเป็นอยู่ สภาพการทำงาน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน และไม่ปฏิบัติในสิ่งที่จะก่อให้เกิดผลเสียกับพนักงาน ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนของหัวหน้าจึงมีอิทธิพลอย่างมากต่อพนักงาน และมีบทบาทสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดการพึงพอใจในงาน นำไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรต่อไป (Hassan et al, 2013)

อีกหนึ่งตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบายปัจจัยเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เนื่องจากครอบครัวเป็นหน่วยย่อยทางสังคมแห่งแรกของพนักงาน ตามแนวคิดของ Carlson and Kacmar (2000) มองว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นความสามารถของบุคคลในการปรับสมดุลระหว่างบทบาทความรับผิดชอบในงานกับบทบาทหน้าที่ในครอบครัว เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องแสดงหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน และในสภาวะปัจจุบันที่การแข่งขันของโลกธุรกิจจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อสร้างความโดดเด่นกว่าคู่แข่งในตลาด พนักงานต้องอุทิศเวลาและทุ่มเทให้กับงานมากยิ่งขึ้น เป็นผลทำให้ชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันมากขึ้น แต่หากพนักงานไม่สามารถรักษาสสมดุลดังกล่าวไว้ได้ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีระดับมากขึ้น พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะตั้งใจลาออก

สูงขึ้น ในทางกลับกัน หากพนักงานสามารถจัดการรักษาสมดุลไม่ให้เกิดข้อขัดแย้งนี้ได้ พนักงานก็มีแนวโน้มตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป (Burke, 1988)

ตามที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าในมิติขององค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันฝังตรึงกับงาน และช่วยลดการลาออกของพนักงาน และในมิติชีวิตส่วนตัวของพนักงาน หากพนักงานสามารถจัดการข้อขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้ ก็จะทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ นอกจากนี้ จากการทบทวนงานวิจัย พบว่ามีหลายงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้าและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่นงานวิจัยของ วิวรรณณี วงศาไชย (2558) ศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานจ้างต่อองค์กร เทศบาลนครนครปฐม ซึ่งในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 54 และงานวิจัยของ Presbitero and Teng-Calleja (2020) ตรวจสอบบทบาทของการรับรู้ถึงการสนับสนุนหัวหน้างานผ่านมุมมองเชิงทฤษฎีของการทำงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน พบว่าการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งในโมเดลอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 20 ดังนั้น หากนำการฝังตรึงในงาน มาศึกษาเพิ่มโดยเป็นตัวแปรส่งผ่าน น่าจะอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้เพิ่มขึ้น อีกทั้งปัจจุบันยังไม่พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยดังกล่าวร่วมกับแนวคิดฝังตรึงในงานที่มีผลต่อตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในบริบทของประเทศไทยมากนัก โดยเฉพาะพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งผู้วิจัยมีสมมติฐานการวิจัยเบื้องต้นว่าการศึกษาทฤษฎีการฝังตรึงในงาน จะทำให้สามารถอธิบายครอบคลุมปัจจัยทุกด้านของชีวิตพนักงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกิดขึ้น ผลการวิจัยจะทำให้เกิดองค์ความรู้ ที่นำไปกำหนดทิศทางนโยบายของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญและเป็นตำแหน่งที่จะช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยจะช่วยให้ผู้บริหาร สามารถตัดสินใจได้ว่า มีควรที่ต้องให้การสนับสนุน และวางแผนเกี่ยวกับปัจจัยด้านใดบ้าง ที่จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากยิ่งขึ้น

คำถามงานวิจัย

1. โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีขนาดอิทธิพลเท่าใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยโดยการนำแนวคิดทางด้านจิตวิทยา มาประยุกต์ร่วมกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มาศึกษาถึงอิทธิพลของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีความฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะก่อให้เกิดคุณค่าต่อทั้งทางด้านองค์ความรู้ และด้านการนำไปใช้ดังต่อไปนี้

ด้านองค์ความรู้

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาทฤษฎีการคงอยู่ในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำทฤษฎีนี้มาเป็นตัวอ้างอิง โดยมีการนำทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

การวิจัยนี้สามารถสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับอิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยทำให้เข้าใจถึงบทบาทของหัวหน้างาน ในการสนับสนุนการทำงานที่มีพนักงานในระดับปฏิบัติการ โดยหากหัวหน้างานมีการสนับสนุนลูกน้องที่เหมาะสมจะมีผลทำให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ในทางกลับกันหากหัวหน้างานสนับสนุนลูกน้องด้วยวิธีที่ไม่เหมาะสมหรือมีวิธีการสื่อสารไม่ดี ปฏิสัมพันธ์กับลูกน้องไม่เป็น ก็อาจมีผลทำให้พนักงานมีความตั้งใจลดน้อยลง โดยผ่านการฝังตรึงในงานที่ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ลงตัวกันระหว่างตัวของลูกน้องกับบริษัทและชุมชนที่พนักงานอาศัยอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นเรื่องสิ่งที่จะสูญเสียหากจะต้องลาออกจากการงานไป (sacrifice) นอกจากนี้ บทบาทการสนับสนุนของหัวหน้างานยังมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอีกด้วย ดังนั้น

ผลการวิจัยครั้งนี้จะช่วยยืนยันแนวทางการฝังตริงในงานสามารถอธิบายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริบทของสังคมไทยได้

ด้านการนำไปใช้

งานวิจัยนี้เป็นการเป็นศึกษาที่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้ ทั้งในมุมมองของผู้บริหาร ฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้างาน เพราะบทวิจัยนี้ได้ทำการทดสอบเพื่อเรียนรู้ถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อการสร้างการคงอยู่ในงานแล้วองค์กรจะสามารถรับรู้ถึงรายละเอียดของตัวแปรต่าง ๆ ว่าสามารถส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานได้อย่างไรและมีกระบวนการเป็นเช่นไร และสามารถนำไปพัฒนา ออกแบบ หรือปรับปรุงกลยุทธ์และเครื่องมือต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อนำมาสร้างการ คงอยู่ในงานให้บุคลากรในองค์กรได้

1) องค์กรสามารถนำไปใช้เพื่อกำหนดทิศทางนโยบายของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ในด้านสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง หรือความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อชุมชน (link) หากต้องย้ายถิ่นฐานออกไปทำงานจากบริษัทแห่งนี้ เหล่านี้จะมีผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยเฉพาะ ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งถือมีความสำคัญ และเป็นตำแหน่งที่จะช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยจะช่วยให้ผู้บริหารองค์กรสามารถตัดสินใจได้ว่า มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่ต้องสนับสนุนและวางแผนเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลกระทบต่อผลการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมากขึ้น

2) ฝ่ายบุคคลสามารถนำผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการออกแบบโครงการหรือกิจกรรม เช่น เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมรอบข้าง ทั้งนี้การที่พนักงานเข้าใจถึงการฝังตริงในงานจะสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการที่พนักงานจะตัดสินใจคงอยู่ในงานนั้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานในบริษัท ที่อยู่ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีอายุ 20 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 11 แผนก ได้แก่ ผลิต ชัดแบบแม่พิมพ์ เตาลอม ผสมวัตถุดิบ ซ่อมบำรุงแม่พิมพ์ ซ่อมบำรุงเครื่องจักร ซ่อมบำรุงไฟฟ้า ควบคุมคุณภาพ คลังสินค้า จัดส่ง และสตรี รวมจำนวนประชากร 229 คน ตามฐานข้อมูลของแผนกทรัพยากรบุคคล ณ เดือน มิถุนายน 2564

ตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่างวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานในบริษัท ที่อยู่ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เลือกใช้วิธีการคำนวณภายใต้แนวทางการใช้สถิติโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling; SEM) โดยมีแนวทางการพิจารณาจากการคำนวณจากสูตรของ (Soper, 2020) ตามสถิติ SEM โดยกำหนดค่า anticipated effect size = 0.27, desired statistical power level = 0.8, number of latent variables = 4, number of observed variables = 14, probability level = 0.05 พบว่าควรมีเกณฑ์ขั้นต่ำของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในบริษัทบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่งทั้งหมด จำนวน 229 ชุด และมีการตอบกลับมาจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 93.8 และข้อมูลขาดหายคิดเป็นร้อยละ 6.2

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable) ได้แก่

- 1.1 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Perceived supervisor support)
- 1.2 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (work-Family Conflict) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1.2.1 ความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานเข้าขัดขวางครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา (time-based work interference with family)
 - 1.2.2 ความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานเข้าขัดขวางครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (strain-based work interference with family)
 - 1.2.3 ความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานเข้าขัดขวางครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (behavior-based work interference with family)
 - 1.2.4 ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าขัดขวางการทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา (time-based family interference with work)
 - 1.2.5 ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าขัดขวางการทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด (strain-based family interference with work)
 - 1.2.6 ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าขัดขวางการทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (behavior-based family interference with work)

2. ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) ได้แก่

- 2.1 การฝังตึงในงาน (Job embeddedness) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 2.1.1 ความลงตัวกับองค์กร (Fit-organization)
- 2.1.2 ความเชื่อมโยงกับองค์กร (Links-organization)
- 2.1.3 สิ่งที่ต้องสละกับองค์กร (Sacrifice-organization)
- 2.1.4 ความลงตัวกับชุมชน (Fit-Community)
- 2.1.5 ความเชื่อมโยงกับชุมชน (Links- community)
- 2.1.6 สิ่งที่ต้องสละกับชุมชน (Sacrifice-community)

2.2 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.บริษัทในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตบรรจุภัณฑ์ที่ทำจากแก้ว มีสถานที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมราชบุรี และมีสิ่งแวดล้อมรอบข้างที่รายล้อมไปด้วยชุมชน

2.พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ทำงานในลักษณะมาตรฐานทั่วไป ภายใต้การดูแลอย่างใกล้ชิดของหัวหน้างาน และมีอำนาจในการตัดสินใจน้อยมาก โดยมีอายุ 20 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งปฏิบัติงานในบริษัท ที่อยู่ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง

นิยามปฏิบัติการ

1.ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay) หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาทำงานในองค์กรช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยมีความปรารถนามุ่งมั่นที่จะยังคงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการแสดงเจตนา ความรู้สึก และความน่าจะเป็นของบุคคลที่จะทำงานอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต

แนวคิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay) วัดด้วยแบบสอบถามที่รับจากเครื่องมือของ ของ Cowin and Hengstberger-Sims (2006) จำนวน 6 ข้อ โดยการใช้การแปลผล มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

2.ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (work-Family Conflict) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงความแตกต่างระหว่างบทบาทในการทำงานและบทบาทในครอบครัวของบุคคลว่า ไม่สามารถทำควบคู่กันไปได้เหมาะสม โดยเข้าไปทำหน้าที่ในบทบาทหนึ่ง อาจทำให้การทำหน้าที่อีกบทบาทหนึ่งทำไม่ได้เต็มที่ บทบาทที่เกิดจากภาวะรับผิดชอบในบทบาทหนึ่งส่งผลกระทบไปยังอีกบทบาทหนึ่ง ทำให้การทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทไม่สมบูรณ์

แนวคิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (work-Family Conflict) วัดด้วยแบบสอบถามที่ปรับจากเครื่องมือของ Kottke and Sharafinski (1988) จำนวน 18 ข้อ โดยใช้การแปลงผล มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

2.1 ความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานเข้าขัดขวางครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา (time-based work interference with family) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ทุ่มเทเวลาให้กับบทบาทการทำงาน จนยากที่จะแบ่งเวลาไปมีส่วนร่วมกับบทบาทครอบครัว

2.2 ความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานเข้าขัดขวางครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (strain-based work interference with family) หมายถึง ประสบการณ์ของความตึงเครียดจากบทบาทการทำงานเข้าไปรบกวนและรบกวนของการทำหน้าที่ในบทบาทครอบครัว

2.3 ความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานเข้าขัดขวางครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (behavior-based work interference with family) หมายถึง การกระทำที่ต้องการเฉพาะของบทบาทการทำงาน ที่เข้ากันไม่ได้กับความคาดหวังในการกระทำของบทบาทครอบครัว

2.4 ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าขัดขวางการทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา (time-based family interference with work) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ทุ่มเทเวลาให้กับบทบาทครอบครัว จนยากที่จะแบ่งเวลาไปมีส่วนร่วมกับบทบาทการทำงาน

2.5 ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าขัดขวางการทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด (time-based family interference with work) หมายถึง ประสบการณ์ของความตึงเครียดจากบทบาทครอบครัวเข้าไปรบกวนและรบกวนของการทำหน้าที่ในบทบาทการทำงาน

2.6 ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าขัดขวางการทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (behavior-based family interference with work) หมายถึง การกระทำที่ต้องการเฉพาะของบทบาทครอบครัว ที่เข้ากันไม่ได้กับความคาดหวังในการกระทำของบทบาทการทำงาน

3. การรับรู้การสนับสนุนหัวหน้างาน (Perceived Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานถึงความห่วงใยความเอาใจใส่ การให้คำปรึกษาและแนะนำการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติ และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนหัวหน้างาน (Perceived Supervisor Support) วัดด้วยแบบสอบถามที่ปรับจากเครื่องมือของ Kottke and Sharafinski (1988) จำนวน 6 ข้อ ใช้การแปลงผล มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

4.การฝังตัวที่เกี่ยวข้อกับงาน (On-the-JE) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลากรที่ยึดติดหรือเชื่อมโยง ถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรและสังคม/ชุมชน ทำให้ทำให้ไม่คิดที่จะลาออกจากงาน

แนวคิดการการฝังตัวในงาน (job embeddedness theory) วัดด้วยแบบสอบถามที่ปรับจากเครื่องมือของ Mitchell, Holtom, Lee, et al. (2001) จำนวน 35 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ในองค์ประกอบของความลงตัว และสิ่งที่ต้องสละ ในส่วนขององค์ประกอบความเชื่อมโยง มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ 1 (น้อยกว่า 1 ปี) 5 (มากกว่า 10 ปี)

4.1 ความลงตัวกับองค์กร (Fit-organization) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงการเข้ากันได้หรือความเหมาะสมของตัวพนักงานที่มีต่อองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.2 ความเชื่อมโยงกับองค์กร (Links-organization) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสมาชิกในทีม ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4.3 สิ่งที่ต้องสละกับองค์กร (Sacrifice-organization) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงสิ่งที่พนักงานต้องสูญเสียเมื่อลาออกจากงาน ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่มีความทางวัตถุหรือจิตใจ

5.การฝังตัวที่ไม่เกี่ยวข้อกับงาน (Off-the-JE) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่ยึดติดหรือเชื่อมโยง ถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสังคม/ชุมชน ทำให้ไม่คิดที่จะลาออกจากงาน

5.1 ความลงตัวกับชุมชน (Fit-Community) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความเข้ากันได้หรือความเหมาะสมของตัวพนักงานที่มีต่อชุมชน

5.2 ความเชื่อมโยงกับชุมชน (Links- community) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวพนักงานกับชุมชนโดยรอบ และครอบคลุมความเชื่อมโยงที่หลากหลาย ความสัมพันธ์เฉพาะชุมชน หรือความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนที่ไม่ได้ทำงาน ไปจนถึงสถาบันทางสังคมนอกงานอื่นๆ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

5.3 สิ่งที่ต้องสละกับชุมชน (Sacrifice-community) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงสิ่งที่พนักงานต้องสูญเสียเมื่อออกจากชุมชน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

- 1.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน
- 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
- 1.3 การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีการฝังตรึงในงาน

- 2.1 ความหมายของการฝังตรึงในงาน
- 2.2 องค์ประกอบของการฝังตรึงในงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝังตรึงในงาน
- 2.4 การวัดของการฝังตรึงในงาน
- 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตรึงในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

- 3.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน
- 3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน
- 3.3 การวัดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน
- 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากหัวหน้างานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน

งาน

4. แนวคิดและทฤษฎีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

- 4.1 ความหมายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
- 4.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
- 4.3 การวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
- 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความตั้งใจ

คงอยู่ในงาน

5. กรอบแนวคิดงานวิจัย

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

การนำเสนอในส่วนนี้ มุ่งนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยนำเสนอประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน 2) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน 3) การวัดของความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

คำว่า “ความตั้งใจคงอยู่ในงาน” มีความหมายตรงกับคำ ในภาษาอังกฤษหลายคำ เช่น Intent to stay, Intention to stay ,Intent to remain และ Retention ซึ่งคำเหล่านี้ล้วนแต่สื่อความหมายในลักษณะเดียวกันสามารถสลับใช้แทนกันได้ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการสื่อสารและการกำหนดนิยามความหมายสำหรับการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า Intention to stay ในความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในสถานที่ทำงานหรือองค์การที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Currivan, 1999) ความเต็มใจของบุคคลนั่นเองที่ปรารถนาจะทำงานกับองค์การต่อไป (Lyons, 1971) โดยหากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ก็จะทำให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานในองค์การต่อไปด้วยความเต็มใจ (Mathis & Jackson John, 2010) และความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาทำงานในองค์กรช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยมีความปรารถนามุ่งมั่นที่จะยังคงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการแสดงเจตนา ความรู้สึก และความน่าจะเป็นของบุคคลที่จะทำงานอยู่ในองค์การอย่างต่อเนื่อง ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต (Cowin and Hengstberger-Sims, 2006) นอกจากนี้ ความตั้งใจคงอยู่ในงานยังมุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจ เช่น Cowin and Hengstberger-Sims (2006); กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี (2559); ชลธิชา บรรจงธรรม (2557); พิริยา พิมอรัญ (2557); รัชนิพร ไชยมิ่ง (2557) โดยให้ความหมายว่า เป็นความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาทำงานในองค์กรช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยมีความปรารถนามุ่งมั่นที่จะยังคงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความพึงพอใจ แสดงเจตนา ความรู้สึก และความน่าจะเป็นของบุคคลที่จะทำงานอยู่ในองค์การอย่างต่อเนื่อง ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในสถานที่ทำงานหรือองค์การที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้วยความเต็มใจ และปรารถนาจะทำงานกับองค์การต่อไป โดยหากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ก็จะทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจที่จะทำงานในองค์การต่อไป จนถึงช่วงเวลาเกษียณอายุ และความตั้งใจ

ของผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาทำงานในองค์กรช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยมีความปรารถนามุ่งมั่นที่จะยังคงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการแสดงเจตนา ความรู้สึก และความน่าจะเป็นของบุคคลที่จะทำงานอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต โดยมุ่งมั่นไปที่แรงจูงใจ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ความหมายของ Cowin and Hengstberger-Sims (2006) ซึ่งได้ให้นิยามความหมายไว้ครอบคลุมตามที่สรุปในข้างต้น นั่นคือ ความตั้งใจของบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาทำงานในองค์กรช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยมีความปรารถนามุ่งมั่นที่จะยังคงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการแสดงเจตนา ความรู้สึก และความน่าจะเป็นของพนักงานที่จะทำงานอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร เริ่มจากการศึกษาความตั้งใจลาออก การตัดสินใจลาออกจากงานที่เกิดจากพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) มุ่งให้ความสนใจความตั้งใจลาออกเป็นปัจจัยอันสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการลาออกก่อนเกิดการลาออกจริง โดยได้วางหลักเอาไว้ว่า ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้เกิดความตั้งใจลาออก และมีความพยายามที่จะหางานใหม่ ซึ่งหากบุคลากรสามารถหางานใหม่ได้ จะเกิดกระบวนการเปรียบเทียบเพื่อตัดสินใจว่าจะดำรงอยู่ในองค์กรต่อไปหรือลาออก

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออก Mowday (1981) กล่าวว่า การที่พนักงานจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ หรือลาออกจากองค์กรเป็นผลมาจาก 2 ปัจจัยใหญ่ๆ คือ

1. ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน (affective responses to the job) สามารถนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกและก่อให้เกิดพฤติกรรมการลาออกได้ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ความผูกพันต่องาน เป็นต้น ขณะเดียวกัน ความรู้สึกเหล่านี้ก็สามารถช่วยลดความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานได้เช่นกัน

2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (non-work) เช่น การทดลองงาน ความต้องการแรงงาน ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัวการฝากงาน ฯลฯ เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่ม หรือลด ความตั้งใจที่จะลาออก หรือคงอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานได้

ต่อมาได้มีการวิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจลาออก หรือคงอยู่ในองค์กร พบว่ามีปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรเพิ่มขึ้นนั้น คือสภาพทางอารมณ์เชิงบวกที่ได้รับจาก

งานที่ทำอยู่ เช่น พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรก็必将มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรที่พนักงานปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นความปรารถนาภายในบุคคลที่มีผลการกระทำของบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพนักงานในการตัดสินใจลาออกหรือคงอยู่ต่อไปในองค์กร ความพึงพอใจในงานจะสัมพันธ์ไปถึงการคงอยู่ในงาน (Mathis & Jackson John, 2010) ได้กล่าวว่า การจะให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน ต้องอาศัย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร (Characteristics of the Employer) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อ หรือจะลาออกจากองค์กรของพนักงาน ในแง่ของวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร กลยุทธ์ โอกาส และการบริหารจัดการองค์กร ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง ในงาน ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี มีความตั้งใจอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

2. ปัจจัยด้านออกแบบงาน และการทำงาน (Job Design and Work) ลักษณะงานที่ดี เปรียบเสมือนแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจอยู่กับองค์กร การออกแบบงานจึงเป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การทำงานของพนักงานในองค์กร รวมถึงความยืดหยุ่นในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว อย่างการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational Career Opportunities) ให้โอกาสพนักงานได้ก้าวหน้าในงานและเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงานสู่สายงานใหม่ องค์กรต้องให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทางอาชีพอย่างการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และวางแผนด้านอาชีพให้พนักงาน ทราบถึงความก้าวหน้า จะทำให้พนักงานพึงพอใจในงานทุ่มเทต่อองค์กรมากขึ้นและคงอยู่ในองค์กรต่อไป

4. ปัจจัยด้านการให้รางวัล (Reward and retention) นอกจากเงินเดือนที่ให้แก่บุคลากร แล้ว ยังมีการตอบแทนพนักงาน ไม่ได้มาในรูปแบบของเงิน เช่น สิทธิพิเศษ การจัดให้มีสถานที่พักผ่อน 24 ชั่วโมง การได้รับการยอมรับ คำชมจากหัวหน้า ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร

5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) ความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มินโยบาย ด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม ความยุติธรรมของการจัดการ ล้วนแล้วแต่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร

Cowin and Hengstberger-Sims (2006) กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับการจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ โดยจัดให้มีการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ

ให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ดังนั้น เมื่อพนักงานได้รับคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร พนักงานล้วนแล้วแต่ต้องการขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ต้องการพัฒนาให้ก้าวหน้า ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านั้นได้บุคลากรจะเกิดความรู้สึกที่จะทำงานอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความรักและผูกพันกับงานและองค์กร ย่อมจะเกิดผลดีทั้งกับองค์กรและพนักงาน นอกจากนี้ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานตามที่เสนอไปข้างต้นแล้ว ในงานวิจัยของ Cowin and Hengstberger-Sims (2006) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับการสร้างการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ ในการเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงานในสายพยาบาล โดยเน้นการสร้างความเป็นตัวตนของบุคคล ขึ้นมาผ่านแนวคิดการสร้างการรับรู้แห่งตนเอง (Self-concept) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีความตั้งใจคงอยู่ในมากขึ้น แสดงว่า พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานต่อไปด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงาน มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร และไม่ต้องการที่จะมองหางานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานในอนาคต

อย่างไรก็ตาม จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่ศึกษาบริบทของการลาออก หรือการคงอยู่ในองค์กรเพียงเท่านั้น ซึ่งทำให้ไม่ทราบสาเหตุที่แท้จริงของการลาออก จึงทำให้มีผู้เสนอแนวคิดที่สามารถอธิบายความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ครอบคลุมทุกด้านของชีวิตพนักงานมากกว่า ทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กรนั้น ๆ นั่นคือ ทฤษฎีการฝังตรึงในงาน โดย Mitchell, Holtom, and Lee (2001) ได้นำเสนอทฤษฎีการฝังตรึงในงาน ในมุมมองของความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างที่ครอบคลุมมากและทำนายการลาออกของพนักงานได้มากกว่าทฤษฎีดั้งเดิม (เช่น ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร) โดยการเปลี่ยนมุมมองการลาออกของพนักงานจากเดิมที่มุ่งเน้นการหาสาเหตุของการลาออก ไปเป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรและมุ่งเน้นหาปัจจัยที่รั้งไม่ให้พนักงานลาออกจากงานปัจจุบัน กล่าวคือแนวคิดเรื่องการฝังตรึงในงานนี้จะศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรต่อไป ได้แก่ 1) ขอบเขตของงานและชุมชนของพนักงานคล้ายหรือเข้ากับด้านอื่น ๆ ในชีวิตของพนักงาน 2) ขอบเขตที่พนักงานมีความเชื่อมโยงกับบุคคลอื่นหรือกิจกรรม 3) ความง่ายในการเชื่อมโยงที่ถูกทำลายได้ สิ่งที่พนักงานต้องการยอมแพ้หากพวกเขาจากไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพวกเขาต้องย้ายไปที่เมืองอื่น

จากแนวคิดที่ใช้ศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานที่นำเสนอข้างต้น จะเห็นได้ว่า การฝังตรึงในงาน เป็นการศึกษาที่ส่งผลให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรและมุ่งเน้นหาปัจจัยที่รั้งไม่ให้พนักงาน

ลาออกจากงานปัจจุบัน ทำให้ทราบสาเหตุที่แท้จริงของการลาออก จึงเป็นแนวคิดที่สามารถอธิบายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ครอบคลุมทุกด้านของชีวิตพนักงาน ทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กร โดยรายละเอียดของทฤษฎีการฝังตริงในงานจะนำเสนอในหัวข้อถัดไป

1.3 การวัดของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นการประเมินระดับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในการวางแผนหรือมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรนั้น พบว่ามีการใช้แบบวัดความตั้งใจคงอยู่หลากหลายประเภท เช่น แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลา การวัดโดยใช้อัตราการลาออกขององค์กร หรือแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ในลักษณะการวัดระดับความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความตั้งใจในการลาออก ซึ่งหนึ่งในแบบวัดที่งานวิจัยต่างๆ นิยมใช้อ้างอิงในงานวิจัย คือแบบวัดของ Cowin and Hengstberger-Sims (2006) ที่ชื่อว่า The Nurse Retention Index (NRI) ที่เป็นแบบวัดความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและการวางแผนที่จะทำงานอยู่ในองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นแบบวัด 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีความหมายครอบคลุมความตั้งใจคงอยู่ในงานสอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งตรงกับลักษณะประชากรที่เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา แบบวัดนี้มีการใช้กันอย่างแพร่หลาย และมีการนำมาใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังเช่น ทิพากร เลขภัสร์ (2563) ที่การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกและการรับรู้ บรรยากาศขององค์กร ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือในงานวิจัยของจุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ซึ่งล้วนเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝังตริงในงาน

การนำเสนอในส่วนนี้ มุ่งนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการฝังตริงในงาน โดยนำเสนอประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ความหมายของการฝังตริงในงาน 2) องค์ประกอบของการฝังตริงในงาน 3) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝังตริงในงาน 3) การวัดของการฝังตริงในงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตริงในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน รายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของการฝังตริงในงาน

ในภาษาอังกฤษ “Job embeddedness” (นิยมย่อว่า JE) อาจแปลเป็นไทยได้หลายคำ ดังเช่น การฝังตริงในงาน การฝังลึกในงาน การเป็นส่วนหนึ่งในงาน ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า

“การฝังตริงในงาน” มีความหมายพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ระบุว่า คำว่า “ฝัง” หมายถึง การจมหรือทำให้จมลงไปจากระดับพื้นจนมิดทั้งหมดหรือมิดแต่บางส่วนทำให้จมติดแน่นอยู่ในสิ่งต่างๆ ส่วนคำว่า “ตริง” หมายถึง ทำให้อยู่กับที่หรืออยู่คงที่ ดังนั้นแนวคิดทฤษฎี “การฝังตริงในงาน” จึงเสมือน การจมหรือทำให้อยู่กับที่กับงานนั้นๆ เสมือนติดอยู่ที่ตาข่ายหรือใยแมงมุม ที่ไม่สามารถออกได้ คนที่มีการฝังตริงยิ่งสูงยิ่งเป็นการยากที่จะออกจากสิ่งนั้น

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การฝังตริงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลากรที่ยึดติดหรือเชื่อมโยง ถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรและสังคม/ชุมชน ทำให้ไม่คิดที่จะลาออกจากงาน Mitchell, Holtom, and Lee (2001) ให้ความหมายของการฝังตริงในงานว่า ความสัมพันธ์นั้นมีลักษณะเหมือนตาข่ายหรือใยแมงมุมที่โยงใยบุคคลให้มาติดบ่วง (B. C. Holtom & O'Neill, 2004) ยิ่งไปกว่านั้นองค์ประกอบของสิ่งต่างๆ อาจมีหลากหลายที่มีวิถีที่แตกต่างกันที่จะทำให้บุคคลากรคงอยู่ในองค์กร (Ramesh & Gelfand, 2010)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การฝังตริงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลากรที่ยึดติดหรือเชื่อมโยง ถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรและสังคม/ชุมชน ทำให้ไม่คิดที่จะลาออก ความรู้สึกขึงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานกับองค์กรและสังคม/ชุมชน โดยความสัมพันธ์นั้นมีลักษณะเหมือนตาข่ายหรือใยแมงมุมที่โยงใยบุคคลให้มาติดบ่วง และองค์ประกอบของสิ่งต่างๆ อาจมีหลากหลายที่มีวิถีที่แตกต่างกันที่จะทำให้บุคคลากรคงอยู่ในองค์กร

สำหรับงานวิจัยนี้ เลือกใช้ความหมายของ Mitchell, Holtom, and Lee (2001) ที่ระบุว่า การฝังตริงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลากรที่ยึดติดหรือเชื่อมโยง ถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรและสังคม/ชุมชน ทำให้ทำให้ไม่คิดที่จะลาออกจากงาน เพื่อให้นิยามสอดคล้องกับแบบวัดที่ผู้วิจัยเลือก

2.2 องค์ประกอบการฝังตริงในงาน

แนวคิดเรื่องความฝังตริงในงานนี้จะช่วยประเมินปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรต่อไป โดยมีประเด็นดังนี้ 1. ความลงตัวหรือเข้ากับด้านอื่น ๆ ในชีวิตของพนักงาน 2. ความเชื่อมโยงกับบุคคลอื่นหรือกิจกรรม 3. สิ่งที่ต้องสละ พนักงานต้องการยอมสละจากไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากต้องย้ายไปที่เมืองหรือบ้านอื่น

2.2.1 การฝังตริงในงานที่อยู่ในงาน (On-the-JE) ความรู้สึกฝังตริงของบุคคล ถึงความต้องการขององค์กรและสนใจในรางวัลขององค์กรหรือที่รู้จักกันในอีกชื่อหนึ่งว่าความเหมาะสม ระดับหรือประเภทความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานกับผลการ

ปฏิบัติงานในที่ทำงาน อาจจะถูกเรียกว่าความเชื่อมโยง แต่ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะสละผลประโยชน์หากลาออกจากองค์กร เรียกว่าสิ่งที่ต้องเสียสละ

2.2.1.1 ความลงตัวกับองค์กร ความรู้สึกที่เข้ากันได้หรือความสบายใจที่มีต่อองค์กรและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การสร้างความภูมิใจในตัวเองของพนักงาน และมีเป้าหมายของอาชีพ และความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นยังมีความลงตัวมากเท่าใด ก็ยังมีความเป็นไปได้มากขึ้นเท่านั้นที่พนักงานจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรทั้งในเชิงอาชีพการงานและแบบส่วนตัว นอกจากนี้ ความลงตัวกับองค์กรยังบ่งบอกถึงการสนองต่อความสบายใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรของตนเอง

2.2.1.2 ความเชื่อมโยงกับองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้อื่น อาจจะเป็นการรวมตัวแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการของพนักงานที่มีต่อองค์กรหรือผู้อื่นในองค์กร อาทิเช่น การเป็นสมาชิกในคณะกรรมการต่างๆในองค์กร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ระดับของความสัมพันธ์ที่ดีรวมไปถึงสถานที่ และคนสนิทอาจจะดำเนินแตกต่างกันออกไปในองค์กร ยิ่งไปกว่านั้นความสัมพันธ์กับองค์กรก็ยังบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลและครอบครัวกับบุคคลอื่นๆในองค์กร

2.2.1.3 สิ่งที่ต้องเสียสละให้แก่องค์กร ความรู้สึกของพนักงานที่จะสูญเสียเมื่อมีการลาออกจากงาน ยกตัวอย่างเช่น การสละซึ่งเพื่อนร่วมงาน การงานที่น่าสนใจหรือเงินปันผล เมื่อผู้ปฏิบัติงานค้นพบว่าสิ่งที่เขาหรือเธอกำลังจะเสียไปมีความสำคัญยิ่ง ผู้ปฏิบัติงานก็อาจจะไม่อยากลาออกจากองค์กรอีกต่อไป

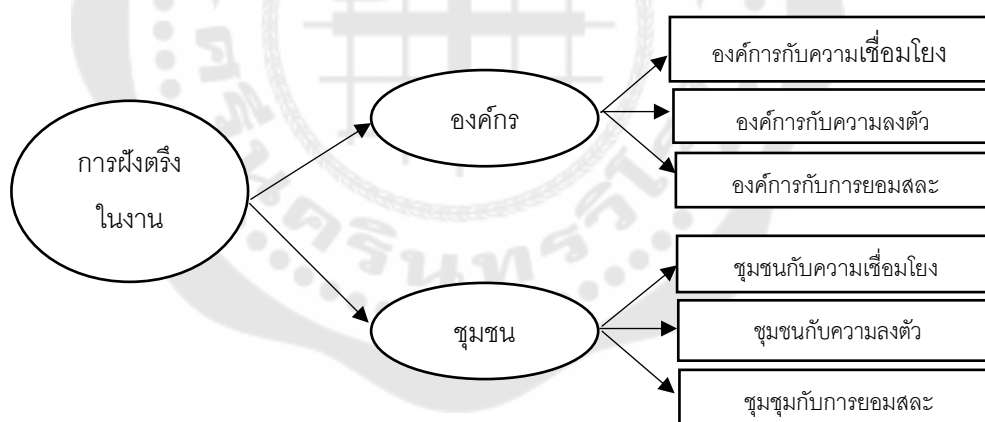
2.2.2 การฝังตรึงในงานที่อยู่นอกงาน (Off-the-JE) (Mitchell, Holtom, & Lee, 2001) ความรู้สึกฝังตรึงต่อชุมชนเนื่องจากข้อจำกัดภายนอกของสถานที่ปฏิบัติงานที่ทำให้บุคคลยังคงอยู่ต่อ แนวความคิด เช่น นี้มักจะมีอิทธิพลต่อทั้งชีวิตครอบครัวและการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยจะประกอบไปด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้คือ ทรัพยากรขององค์กร การขนส่ง บริบทตามธรรมชาติแบบต่อเนื่อง ข้อมูลทางลักษณะประชากรศาสตร์และเพื่อนบ้าน (ระบบสถานศึกษา) บริการเครือข่ายมืออาชีพและระบบสนับสนุนทางสังคม

2.2.2.1 ความลงตัวกับชุมชน สายสัมพันธ์อันแข็งแกร่งทางกายภาพของสมาชิกในครอบครัวที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน มีความพึงพอใจแก่ผู้อยู่อาศัย เช่น ครอบครัวที่มารวมตัวกัน การทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สมาชิกทั้งหลายยังคงอยู่ในชุมชนที่อยู่อาศัยปัจจุบันต่อไป

2.2.2.2 ความเชื่อมโยงกับชุมชน สายสัมพันธ์เชิงคุณภาพอันแข็งแกร่งเสมอมากับบุคคลอันเป็นที่รัก (บิดามารดาของพนักงานและลูกพี่ลูกน้องของบุตรหลาน) ก่อให้เกิดสายสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ที่ไม่สามารถตัดขาดได้

2.2.2.3 สิ่งที่ต้องสละให้แก่ชุมชน ความรู้สึกของพนักงานที่จะสูญเสียเมื่อมีการย้ายออกไปจากชุมชน ยกตัวอย่างเช่น สูญเสียความช่วยเหลือจากเครือญาติ การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าแต่ละองค์ประกอบ (ตามภาพที่ 1) มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงานที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งจะมีการพิจารณาและเปรียบเทียบในเรื่องรายได้ และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานจะต้องคำนึงถึงอย่างยิ่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ โอกาสที่จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานหรือความก้าวหน้าก็มีความสำคัญ และมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการยอมสละ โดยพนักงานที่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน ย่อมจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่หลากหลายจากองค์กร อายุงานจึงมีผลต่อการจัดอันดับในการประเมินผลงาน หากพนักงานเปลี่ยนงานใหม่หมายถึงการยอมสละการเพิ่มขึ้นของความได้เปรียบนี้



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบการฝังตึงในงาน (job embeddedness)

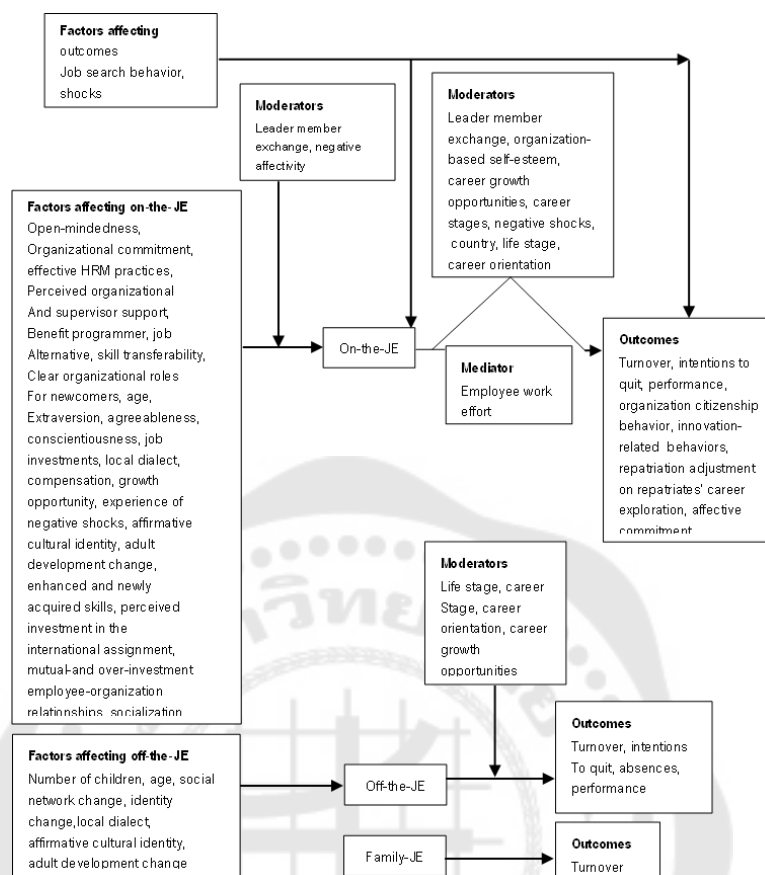
ที่มา: Mitchell, Holtom, Lee, et al. (2001)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝังตึงในงาน

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องการลาออก/การคงอยู่ในงานที่ผ่านมา นั้น จะมุ่งเน้นศึกษากระบวนการทางจิตวิทยาของกระบวนการการลาออก (Psychological process of withdrawal) แต่ปัจจุบัน Mitchell, Holtom, and Lee (2001) ได้นำเสนอทฤษฎีการฝังตึงในงาน (Job embeddedness; JE) เพื่อศึกษาสาเหตุที่ส่งผลต่อการลาออกหรือความตั้งใจลาออกของพนักงาน

โดยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน พบว่าการฝังตัวในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกและพฤติกรรมการลาออกอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังทำนายการคงอยู่ในองค์การของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากทฤษฎีให้ความสำคัญและสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ของพนักงาน ทั้งในเรื่องงานและชุมชนที่อาศัยอยู่ ที่ส่งผลต่อการตั้งใจและตัดสินใจลาออกของพนักงานได้ อย่างชัดเจน

จากการศึกษา meta-analysis ของ Ghosh and Gurnathan (2015) โดยใช้ทฤษฎีการฝังตัวในงานของ Mitchell, Holtom, and Lee (2001) ในงานวิจัยเรื่อง Job Embeddedness: A Ten-year Literature Review and Proposed Guidelines ได้อธิบายเอาไว้ในภาพประกอบที่ 2 ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตัวในงาน (On-the-job) จากงานวิจัยจำนวนมาก ที่ส่งผลต่อการฝังตัวในงาน (On-the-job) เช่น ความผูกพันในองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โปรแกรมผลประโยชน์ งานทางเลื้อย ทักษะในการถ่ายทอด และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตัวที่ไม่เกี่ยวข้อง กับงาน (Off-the-job) เช่น จำนวนบุตร การเปลี่ยนแปลงเครือข่ายทางสังคม การเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ได้หลายๆ ด้าน เช่น การลาออก ความตั้งใจลาออก และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นต้น



ภาพประกอบ 2 conceptual Model of JE and Its Relationship with Constructs

ที่มา : meta-analysis ของ Ghosh and Gurunathan (2015)

สำหรับงานวิจัยนี้ เมื่อพิจารณาจากความเหมาะสม ผู้วิจัยเลือกการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตัวในงาน (On-the-job) เพราะมีความเหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งหัวหน้างานจะมีความใกล้ชิดกับพนักงานที่สุด อีกทั้งผลการวิจัยที่ผ่านมาชี้ว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานและการฝังตัวในงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งการนำตัวแปรดังกล่าวมาร่วมการศึกษจะทำให้เข้าใจในสิ่งที่พนักงานต้องการ และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Off-the-job) เพราะมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์กรที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมต่างจังหวัด กลุ่มตัวอย่างในต่างจังหวัดจะมีชุมชนและสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เช่น ชุมชนที่พัทลุง สภาภูมิอากาศ วัฒนธรรมทั่วไปของท้องถิ่น กิจกรรม

กลางแจ้งต่างๆ เหตุการณ์ทางการเมืองการปกครอง และศาสนา ตลอดจนกิจกรรมนันทนาการ จึงทำให้เหมาะแก่การศึกษา

2.4 การวัดของการฝังตริงในงาน

ในด้านแบบวัดการการฝังตริงในงาน ของ Mitchell, Holtom, Lee, et al. (2001) ได้เสนอแบบวัด โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ เพื่อใช้เป็นตัวแทนในการทำนายการฝังตริงในงาน ทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน และส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงานในแต่ละบุคคล การวัด 6 มิติของการฝังตริงในงาน ได้แก่ องค์การกับความเชื่อมโยง องค์การกับความลงตัว องค์การกับการยอมสละ ชุมชนกับการเชื่อมโยง ชุมชนกับความลงตัว ชุมชนกับการยอมสละ โดยที่บุคคลประเมินว่าตนเอง หากมีการฝังตริงในงานอยู่ในระดับสูง ก็จะมีค่าความตั้งใจคงอยู่สูงเช่นเดียวกัน และต่อมา B. Holtom, Mitchell, Lee, and Tidd (2006) ได้พัฒนามาตรวัดการการฝังตริงในงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้มาตรวัดที่มี 34 ข้อ ในการวัด 6 มิติของการฝังตริงในงาน อันได้แก่ องค์การกับความเชื่อมโยง มี 6 ข้อ องค์การกับความลงตัวมี 5 ข้อ องค์การกับการยอมสละมี 7 ข้อ ชุมชนกับการเชื่อมโยงมี 4 ข้อ ชุมชนกับความลงตัวมี 9 ข้อ ชุมชนกับการยอมสละ มี 3 ข้อ

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตริงในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน

การฝังตริงในงาน ที่อยู่ภายในอำนาจหน้าที่หรือในงาน (On-the-JE) และอยู่ภายนอกอำนาจหน้าที่หรือในงาน (Off-the-JE) ประกอบไปด้วยปัจจัยสามประการ ความลงตัวกับองค์กร ความเชื่อมโยงกับองค์กร และสิ่งที่ต้องเสียสละให้แก่องค์กร ซึ่งทุกองค์ประกอบของการฝังตริงในงานที่อยู่ในงานจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพนักงานที่มีความตั้งใจที่จะอยู่ต่อในองค์กร และพบว่ายิ่งมีความลงตัว ความเชื่อมโยงและสิ่งที่ต้องสละระหว่างเครือข่ายกับตัวบุคคล สายสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่ต่อก็ยิ่งสูงขึ้นไปด้วย (Heritage, Gilbert, & Roberts, 2016) นอกเหนือไปจากนั้น เมื่อการฝังตริงในงานสูงขึ้น พนักงานก็จะรู้สึกพึงพอใจ ไม่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร การฝังตริงในงานก็จะลดลง ส่งผลให้ความตั้งใจที่จะอยู่ต่อในองค์กรลดลง (Crossley, Bennett, Jex, & Burnfield, 2007; Halbesleben & Wheeler, 2008; Meyer & Allen, 1991) แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่รู้สึกพึงพอใจและเกิดความรู้สึกการฝังตริงในงาน จึงไม่มีแนวโน้มที่จะมองหางานอื่นแต่อย่างใด (Ramesh & Gelfand, 2010) มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าการฝังตริงในมิตินี้พลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่น

Zainuddin and Noor (2019) ศึกษาเรื่อง บทบาทของการฝังตริงในงานและความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องขององค์กรในความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบการวิจัยและสมมติฐานตามการทบทวนการวิจัยเชิงแนวคิดและเชิงประจักษ์เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร.

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างการฝังตริงในงาน ความมุ่งมั่นในความต่อเนื่องขององค์กร และความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่ ตามที่ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในความต่อเนื่องขององค์กรเพื่อเป็นตัวกลางในความสัมพันธ์ระหว่างในที่ทำงาน นอกรงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน

Taofeeq, Adeleke, and Lee (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ฉันทายากรับใช้แต่คนทั่วไปไม่เข้าใจ” อันเป็นแนวทางความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่ในบริษัทก่อสร้างมาเลเซีย เป้าหมายของพนักงานที่จะอยู่กับปัจจุบันโดยสมัครใจการทำงาน. งานวิจัยจำนวนมากได้เน้นที่สภาพแวดล้อมขององค์กรเกี่ยวกับสาเหตุของการลาออก อย่างไรก็ตาม มีการดำเนินการเพียงเล็กน้อยเพื่อตรวจสอบความต้องการของพนักงานที่จะคงอยู่ต่อไป ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดการเข้าทำงานในภาคการก่อสร้าง ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตริงในงาน ทั้งนอกรงานและในการทำงาน ซึ่งความตั้งใจคงอยู่ในบริษัทก่อสร้างของมาเลเซียโดยมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง สำหรับการวิเคราะห์ โดยการสุ่มอย่างง่ายภายใต้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างความน่าจะเป็น จากตัวอย่างทั้งหมด 280 ตัวอย่างที่สำรวจ 243 คน พบว่าองค์ประกอบของการฝังตริงในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมาก ในขณะเดียวกัน การฝังตริงในงานเป็นตัวกลางเต็มรูปแบบระหว่างความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบริษัทก่อสร้างในประเทศมาเลเซียต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ฝังแน่นขององค์กรและชุมชนควบคู่ไปกับความต่อเนื่องความมุ่งมั่นในการประดิษฐ์โปรแกรมที่กำหนดขึ้นเพื่อโน้มน้าวความตั้งใจของคนงานที่จะปฏิบัติตามงานปัจจุบัน

Fong (2017) ศึกษาเรื่องบทบาทของวัฒนธรรมองค์กร และความมุ่งมั่นต่อการฝังตริงของงานและคงความตั้งใจคงอยู่ในฮ่องกง งานวิจัยนี้ศึกษามิติในงานและนอกรงานของการฝังตริงในงาน เพื่อรักษาความตั้งใจและความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร และความมุ่งมั่นในฮ่องกง โดยใช้วิธีการแบบผสมผสาน องค์กรขนาดใหญ่ด้วยพนักงานกว่า 200 คน ในภาคส่วนค้าปลีกขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในฮ่องกงได้รับเลือกให้เป็นกรณีศึกษา เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตริงในงาน วัฒนธรรมองค์กร ความมุ่งมั่นขององค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ประการแรกแบบสอบถามคือดำเนินการ (ผู้ตอบแบบสอบถาม 100 คน) และใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วนเพื่อระบุความสัมพันธ์. ประการที่สอง มีการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (ผู้ตอบแบบสอบถาม 9 คน) พบว่าการฝังตริงในงานเป็นสื่อกลางระหว่างผลกระทบระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ และความมุ่งมั่นขององค์กรและความตั้งใจคงอยู่ บทวิเคราะห์ของการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวและแบบสอบถามเกี่ยวกับการออกจากงาน ระบุรางวัลที่ยุติธรรม การพัฒนาความสามารถและ

การเพิ่มขีดความสามารถเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการจัดการความสามารถ การให้รางวัลที่ยุติธรรม การพัฒนาความสามารถ และการเสริมอำนาจมีความสำคัญต่อการสนับสนุนการบริหารคนเก่งในบริษัทและน่าจะช่วยจัดหาพนักงานและการเก็บรักษาพนักงานไว้ได้

Swider, Boswell, and Zimmerman (2011) ได้ศึกษาเรื่องตรวจสอบความสัมพันธ์ของการหางาน – การลาออก: บทบาทของการฝังตรึงในงาน ความพอใจในงาน และทางเลือกอื่นที่มีอยู่ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการหางานและการลาออกจะชัดเจนยิ่งขึ้นเมื่อพนักงานมีการฝังตรึงในงานกับความพอใจในงานระดับต่ำกว่า และมีทางเลือกในระดับที่สูงกว่า ผลการวิจัยแสดงว่า ในบริบทขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความเข้าใจการฝังตรึงในงานของผู้ปฏิบัติงาน

Giosan, Holtom, and Watson (2005) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนความพึงพอใจในงานของพนักงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า หากจะเสริมประสิทธิภาพการฝังตรึงในงานของพนักงาน ก็ควรจะมุ่งเน้นให้ความสนใจไปที่การเพิ่มพูนการรับรู้ถึงแรงสนับสนุนขององค์กรและผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือพนักงานให้ได้รับประโยชน์จากโปรแกรมที่เป็นประโยชน์ ให้โอกาสพวกเขาได้ฝึกฝน กำหนดให้มีการระบุถึงบทบาทของสมาชิกใหม่ตลอดจนผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรเอาไว้อย่างชัดเจน นอกจากนั้นพบว่ายี่มีงานทางเลือกน้อยลงเท่าไร บุคคลก็จะรับรู้ได้ถึงความเป็นได้มากขึ้นเท่านั้น ซึ่งอาจจะแสดงออกถึงความลงตัวในระดับสูงและรับรู้ได้ถึงสิ่งที่ต้องสละเป็นจำนวนที่มากขึ้นในการลาออกจากองค์กร โดยที่การฝังตรึงในงานจะเป็นสื่อกลางระหว่างความสัมพันธ์ของค่าตอบแทน การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา โอกาสในการเติบโตและจุดมุ่งหมายในการลาออกของพนักงาน

Lee, Mitchell, Sablinski, Burton, and Holtom (2004) ได้ศึกษาการฝังตรึงในงานของพนักงานธนาคาร จำนวน 829 รายในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยแบ่งการฝังตรึงในงานออกเป็น 2 ปัจจัยคือปัจจัยเกี่ยวกับตัวงานเอง และปัจจัยนอกเหนืองาน พบว่าปัจจัยนอกเหนืองาน มีความสัมพันธ์กับการลาออกโดยสมัครใจและการหยุดงานโดยไม่ไตร่ตรองไว้ของพนักงานในเวลาต่อมาอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ปัจจัยเกี่ยวกับตัวงานเอง ไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว แต่ในขณะเดียวกัน พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับตัวงานเองมีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship) และ ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ปัจจัยนอกเหนืองาน กลับไม่พบมีความสัมพันธ์ดังกล่าว

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การฝังตริงในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยเมื่อบุคคลมีการฝังตริงในงานสูง มีผลทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 การฝังตริงในงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

การนำเสนอในส่วนนี้มุ่งนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยนำเสนอประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน 2) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน 3) แบบวัดของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน รายละเอียดดังนี้

3.1 ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Perceived Supervisor Support; PSS) หมายถึง รูปแบบของการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานถึงความห่วงใยความเอาใจใส่ การให้คำปรึกษา และแนะนำการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Kottke & Sharafinski, 1988; Rhoades & Eisenberger, 2002) เพื่อสร้างมิตรภาพที่ดีในองค์การให้มีความเป็นกันเองกับหัวหน้างาน โดยมองว่าหัวหน้างานเป็นเสมือนตัวแทนขององค์การที่มีหน้าที่รับผิดชอบการทำงานและประเมินการทำงานของพนักงาน พนักงานจึงให้ความสำคัญต่อความพอใจหรือไม่พอใจของหัวหน้างานเป็นสำคัญ (Smith, Organ, & Near, 1983)

จากความหมายข้างต้นสรุปผู้วิจัยจึงเลือกใช้ ความหมายตาม Kottke and Sharafinski (1988) ซึ่งหมายถึง รูปแบบของการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างาน ถึงความห่วงใยความเอาใจใส่ การให้คำปรึกษาและแนะนำการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องและสามารถอธิบายถึงการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานได้ 3 แนวคิด ได้แก่ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน รายละเอียดดังนี้

3.2.1 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมมีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยน หรือ ตอบสนองผลประโยชน์ซึ่งกันและกันที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิสัมพันธ์ โดยการเปรียบเทียบ ประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ กับสิ่งที่ตนเองจะต้องเสียที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างความสัมพันธ์ (Blau, 1968) ได้กล่าวถึงความหมายของการแลกเปลี่ยนทางสังคมไว้ว่า คือการกระทำที่ทาโดยสมัครใจ ของบุคคลที่ถูกจูงใจให้กระทำด้วยผลประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้รับกลับมาจากบุคคลอื่น และ ต้องเสียความเท่าเทียม หรือใกล้เคียงกันกับผู้อื่นหรือไม่ (อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559)

การแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นหลักการที่สำคัญมากในจิตวิทยาสังคม ซึ่งพอสรุป ได้ว่าการที่คนเราจะมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ต่อกันนั้น คนเราจะคิดถึงการลงทุนและ ผลตอบแทนจากปฏิสัมพันธ์นั้นด้วย อาทิ ถ้านายเดชาจะผู้มิตรกับนายเด่น การคบหาสมาคมกัน ต้องมีทั้งตนเองเป็นฝ่ายให้และต้องได้รับกลับคืนมาด้วย ผลที่ได้รับกลับคืนมาจะเป็นแรงเสริมให้ คบกันต่อไปอีก และในสังคมมนุษย์นั้นแรงเสริมที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับพฤติกรรมของมนุษย์ก็ คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ในสังคมหรือในกลุ่ม ซึ่ง Hallander (1975) กล่าวว่า “การ คล้อยตามเป็นการเปลี่ยนเพื่อที่จะได้รับการ ยอมรับ และการสนับสนุนจากคนอื่น” หมายถึง การ ที่บุคคลคล้อยตามหรือปฏิบัติตามมาตรฐานของผู้อื่นเป็นการให้แรงเสริมแก่ผู้อื่น ซึ่งจะมีผลทำให้ ผู้อื่นให้การยอมรับและสนับสนุนแก่บุคคลผู้นั้นเป็นการตอบแทนกล่าวง่าย ๆ ว่า ต้องรู้จักประจบ ด้วยการแสดงคล้อยตามคนที่เราสนับสนุนเสียก่อน และด้วยหลักแห่งการแลกเปลี่ยนทางสังคม บุคคลผู้ที่เราต้องการจะขอการสนับสนุนจะสนับสนุนเราในเวลาข้างหน้า

3.2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Eisenberger, Huntington, Hutchinson, & Sowa, 1986 อ้างใน อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559) การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กร เห็นคุณค่าของพนักงาน ให้การยอมรับ สนับสนุน ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานแก่พนักงาน และมีความใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยผ่านหัวหน้างาน ซึ่งการ รับรู้การสนับสนุนหรือการส่งเสริมจากองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ ทำงาน การใส่ใจเรื่องของการสนับสนุนต่างๆที่องค์กรมีให้ต่อพนักงาน เช่น ความต้องการที่จะได้รับ การยอมรับ ความเคารพ ยกย่อง และเพื่อประเมินประโยชน์ที่ตนจะได้รับเมื่อเพิ่มความพยายามใน การทำงาน ส่งผลต่อความรู้สึกผูกมัดที่ยึดมั่น นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังส่งผลถึง ความคิดสร้างสรรค์ในการในการทำงานที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ เมื่อพนักงานรู้สึกว่ ได้รับรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมาก เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้พนักงานมีความต้องการลาออกน้อยลง

3.2.3 การรับรู้การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

พื้นฐานของทฤษฎีการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อการรับรู้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มักจะได้รับการตีความเพื่อบ่งชี้ให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานนำมาซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เช่น Hutchison (1997); Malatesta (1995); Rhoades, Eisenberger, and Armeli (2001); Yoon, Han, and Seo (1996); Yoon and Lim (1999) โดยที่ Yoon and Thye (2000) ได้เสนอแนะว่าอาจจะเกิดขึ้นในทิศทางตรงกันข้ามไปพร้อมๆกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่เพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานไปด้วย กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการที่องค์กรประเมินข้อเสนอสนับสนุน และใส่ใจในสุขภาวะของพวกเขาเหล่านั้นอาจนำพาพวกเขาไปสู่ความเชื่อที่ว่าหัวหน้างานเป็นตัวแทนขององค์กรที่มีแนวโน้มว่าจะสร้างความพอใจให้แก่พวกเขา

การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานตามแนวคิดของ Kottke and Sharafinski (1988) มีพื้นฐานมาจาก แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986) ที่ได้อธิบายความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการรับรู้ของพนักงานที่องค์การมองเห็นถึงคุณค่า และให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ รวมไปถึงใส่ใจทั้งในด้านของความรู้สึกและความผาสุกของพนักงาน โดยพนักงานจะสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยมองว่าหัวหน้างานเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กรที่ทำหน้าที่รับผิดชอบต่อการควบคุม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานจะมองเห็นการกำหนดทิศทางที่น่าพอใจหรือไม่น่าพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มอบให้แก่พวกเขาจะมีผลต่อพนักงานในด้านการประเมิน และการควบคุมผลงาน ส่งผลให้พนักงานมีความกังวลในเรื่องการได้รับคุณค่าในด้านของผลงาน (Rhoades & Eisenberger, 2002) และการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี พนักงานจะพิจารณา ว่าตนเองนั้นเป็นที่ชื่นชอบ ยอมรับหรือไม่ในสายตาของหัวหน้างานซึ่งบ่งบอกได้ถึงการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เมื่อพนักงานรับรู้หัวหน้างานมีการสนับสนุนจะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติทางบวกกับหัวหน้างาน และส่งผลไปถึงการรับรู้ว่าองค์กรสนับสนุน และมีทัศนคติทางบวก แก่องค์กรเช่นเดียวกัน (Eisenberger et al., 1986) ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน ในขณะที่ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของทั้งสองปัจจัยนี้อาจเกิดขึ้นในทางย้อนกลับได้ คือการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรสามารถเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานได้ โดยที่เป็นการรับรู้ของพนักงานในเชิงที่ว่าองค์กรให้คุณค่าและช่วยเหลือผ่านหัวหน้างานที่เป็นตัวแทนขององค์กร (Kottke & Sharafinski, 1988)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ตามแนวคิดของ Kottke and Sharafinski (1988) เช่น งานวิจัยของชลัญญา ปัญญา (2562) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและผลการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความผูกพันต่องานของทีม เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าสามารถนำไปใช้ในการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานของบุคคลในบริบทของงานวิจัยนี้ได้

3.3 การวัดของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ด้านการประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นมาตรวัดมีความเกี่ยวข้องกับวิธีการประเมินความเชื่อและทัศนคติที่คล้ายกัน ทว่าก็สามารถมองเห็นความแตกต่างกันได้ เช่น Aquino and Griffeth (1999); Cropanzano, Howes, Grandey, and Toth (1997); Eisenberger, Fasolo, and Davis-LaMastro (1990); Randall, Cropanzano, Bormann, and Birjulin (1999); Rhoades et al. (2001); Settoon, Bennett, and Liden (1996) เพื่อประเมินการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรได้ประเมินข้อสนับสนุนและใส่ใจในสุขภาวะ และสำหรับการประเมินถึงการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อประเมินการรับรู้ของพนักงานว่าหัวหน้างานได้ประเมินข้อสนับสนุนและใส่ใจในสุขภาวะ ดังเช่น การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานของ Kottke and Sharafinski (1988) มีข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อเป็นข้อคำถามทางบวก 23 ข้อและทางลบ 9 ข้อ มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับความตั้งใจอยู่ในงาน

บทบาทของหัวหน้างาน เป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านอาชีพที่ชัดเจนให้กับพนักงาน ซึ่งช่วยเพิ่มการพึงพาการจัดการอาชีพในองค์กร การสนับสนุนแนวทางการโต้ตอบและการฝึกสอนผ่านหัวหน้างานจะเอื้อต่อการพัฒนาความไว้วางใจและความมั่นใจจากพนักงาน และพวกเขาจะเต็มใจที่จะมุ่งมั่นเพื่อเป้าหมายขององค์กรเป็นการตอบแทน ซึ่งการสนับสนุนหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความกระตือรือร้นในหมู่พนักงานซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและการรักษาพนักงาน (Hassan et al., 2013) หัวหน้างานที่มีการสนับสนุนและมีความสามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรักษางาน (Smith et al., 1983) นักวิจัย Ng and Feldman (2012) คาดการณ์ว่า การชื่นชมพนักงานในเรื่องการทำงาน ให้เสรีภาพในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน การให้คำปรึกษา และการพัฒนาอาชีพที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญสูงและในเชิงบวกกับผู้บังคับบัญชา ทำให้มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในบริษัทต่อไป และด้วยเหตุนี้ ความสัมพันธ์ระหว่าง

หัวหน้างานกับพนักงานจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อการคงอยู่ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาตัวบุคคล (Boxall, Macky, & Rasmussen, 2003)

องค์กรต่างๆ รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นแหล่งที่มาของความช่วยเหลือทั่วไปในความพยายามที่จะรักษาพนักงานที่สำคัญไว้ (Ramlall, 2008) การวิจัยโดยTan (2008) ศึกษาเกี่ยวกับ "พนักงานที่ทำงานนอกเวลาในอเมริกาเปิดเผยว่า เกี่ยวข้องกับการรักษาบุคคลากรให้อยู่ในองค์กร" และสิ่งนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นตัวทำนายที่สำคัญของการเก็บรักษาพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนอย่างสูงแสดงความรู้สึกผูกพันและความภักดีต่อองค์กรที่แข็งแกร่งขึ้น ตามการรับรู้การสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผู้บังคับบัญชา บทบาทสำคัญในการตัดสินใจของพนักงานที่จะอยู่ในองค์กร (Eisenberger et al., 1990) การสนับสนุนหัวหน้างานทำหน้าที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีนัยสำคัญเหนือการรักษาพนักงาน (Umamaheswari & Krishnan, 2015) หากผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ให้กำลังใจ และปล่อยให้พนักงานเรียนรู้จากความผิดพลาด พนักงานก็จะรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตนและผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการขององค์กรจะมีบทบาทสำคัญในการรักษาพนักงาน (Fatima, 2011) มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลในทางตรงกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่น

Presbitero and Teng-Calleja (2020) ศึกษาความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่ในองค์กร: ตรวจสอบบทบาทของการเรียกและการรับรู้ถึงการสนับสนุนหัวหน้างานผ่านมุมมองเชิงทฤษฎีของการทำงานเป็นการเรียกการศึกษานี้นำเสนอมุมมองใหม่เกี่ยวกับความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่ในองค์กรโดยการพิจารณาบทบาทของการเรียกและการรับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (PSS) จากทฤษฎีการทำงานเป็นการโทร (WCT) และการใช้ข้อมูลการสำรวจที่รวบรวมในฟิลิปปินส์ พบว่าการรับรู้การเรียกนั้นมีความเกี่ยวข้องในเชิงบวกและอย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจที่จะอยู่ต่อ และPSS ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกลั่นกรอง เพื่อประเมินกลไกที่เชื่อมโยงการรับรู้การเรียกด้วยความตั้งใจที่จะอยู่ต่อไป มีทำการศึกษาคั้งที่สอง หลังจากผ่านไป 6 เดือนโดยเน้นที่สภาพการทำงานของพนักงานในการรับสาย การใช้ชุดข้อมูลการสำรวจอื่นที่รวบรวมในฟิลิปปินส์ พบว่าการดำเนินชีวิตด้วยการเรียกทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเรียกร้องและความตั้งใจที่จะอยู่ต่อไป ซึ่ง PSS ได้เสริมความแข็งแกร่งยิ่งขึ้นไปอีก ความหมายเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติได้รับการกล่าวถึงอย่างครบถ้วน

Ng'eno Williter Chepkemoi Rop, Mike Iravo Amuhaya, Christopher Kanali, and Chepkilot (2014) ศึกษาอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา-ลูกจ้าง การรักษา

พนักงานที่เก่าแก่ในโรงพยาบาลเอกชนใน BOMET และเคาน์ตี KERICHO เคนยา แนวโน้มการลาออกของโรงพยาบาลในเคนยา มีวัตถุประสงค์ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขต Bomet และ Kericho กล่าวว่าความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน และการรักษาพนักงานในสถานที่ทำงานของตน แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นอนผ่านระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานและการรักษาพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนที่กำลังศึกษาอยู่ ที่สำคัญที่สุดคือความแข็งแกร่งที่ติดอยู่กับความซาบซึ้งของหัวหน้างานในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาล การศึกษาแนะนำอย่างยิ่งว่าผู้บริหารโรงพยาบาลควรพัฒนากลยุทธ์การแทรกแซงที่เป็นนวัตกรรมและการแข่งขันเพื่อช่วยพวกเขาสร้างการรักษาพนักงานพันปีอย่างยั่งยืน ผู้บังคับบัญชาควรมุ่งมั่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพวกเขาและพนักงานตามลำดับเพื่อเพิ่มการรักษาพนักงาน

Rhoades and Eisenberger (2002) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน: การนำมาซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรักษาไว้ซึ่งพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (PSS) ของพนักงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) และการลาออกของพนักงาน โดยที่งานวิจัยฉบับแรกพบว่าคนที่ลาออกจากองค์กรมีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานเกี่ยวข้องในเชิงบวกกับความเปลี่ยนแปลงเชิงเวลาของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การศึกษาวิจัยครั้งที่ 2 พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มขึ้น ส่วนการศึกษาวิจัยครั้งที่ 3 พบว่ามุมมองที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ในเชิงลบระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากผู้หัวหน้างานและการลาออกของพนักงานโดยสิ้นเชิง แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานกับขอบเขตที่พวกเขาได้ระบุเอาไว้กับองค์กรนำมาซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรักษาไว้ซึ่งพนักงานในท้ายที่สุด

วิวรรณ วิเศษชัย (2558) ศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกโดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม และ ความตั้งใจลาออกของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเทศบาลนครนครปฐม

จากงานวิจัยที่นำเสนอมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

และมีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่น

Giosan et al. (2005) ศึกษาที่มาของการฝังตรึงในงาน: บทบาทของปัจจัยส่วนบุคคลองค์กร และตลาด พบในการศึกษาวิจัยของพวกเขาว่าหากจะเสริมประสิทธิภาพการฝังตรึงในพนักงานก็ควรจะมุ่งเน้นความสนใจไปที่การเพิ่มพูนการรับรู้ถึงแรงสนับสนุนขององค์กรและผู้บังคับบัญชา ช่วยเหลือพนักงานให้ได้รับประโยชน์จากโปรแกรมที่เป็นประโยชน์ ให้โอกาสพวกเขาได้ฝึกฝน กำหนดให้มีการระบุถึงบทบาทของสมาชิกใหม่ตลอดจนผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรเอาไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังพบว่ายิ่งมีงานทางเล็กลงน้อยลงเท่าไร บุคคลก็จะรับรู้ได้ถึงความสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้นซึ่งอาจจะแสดงออกถึงความลงตัวในระดับสูงและรับรู้ได้ถึงสิ่งที่ต้องสละเป็นจำนวนมากขึ้นในการลาออกจากองค์กร พบว่าการฝังตรึงในงานจะเป็นตัวส่งผ่านระหว่างความสัมพันธ์ของค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้างาน โอกาสในการเติบโตและจุดมุ่งหมายในคงอยู่ในงานของพนักงาน

E. B. Bergiel et al. (2009) ศึกษาแนวทางปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ การฝังตรึงในงานและความตั้งใจที่จะลาออกซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าการฝังตรึงในงานเป็นตัวกลางในความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานหรือไม่ เพื่อตรวจสอบผลกระทบที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจของพนักงานที่จะลาออกและแนวทางปฏิบัติในการรักษาพนักงาน ด้านทรัพยากรบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน การสนับสนุนหัวหน้างาน โอกาสในการเติบโต และการฝึกอบรม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจที่จะลาออกและการฝังตรึงในงานมีความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของหัวหน้างานและความตั้งใจที่จะลาออกยังคงมีนัยสำคัญ แต่ความสำคัญของความสำคัญลดลง แสดงให้เห็นว่าการฝังตรึงในงานเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของหัวหน้างานและความตั้งใจที่จะลาออก

จากงานวิจัยที่นำเสนอมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

การนำเสนอในส่วนนี้มุ่งนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว โดยนำเสนอประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ความหมายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว 2) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว 3) แบบวัดของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความตั้งใจอยู่ในงาน รายละเอียดดังนี้

4.1 ความหมายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว หมายความว่า รูปแบบหนึ่งของความแตกต่างระหว่างบทบาทในการทำงานและบทบาทในครอบครัวที่ไม่สามารถดำเนินไปด้วยกันได้ โดยการเข้าไปทำหน้าที่ในบทบาทหนึ่ง อาจทำให้การทำหน้าที่อีกบทบาทหนึ่งทำได้ไม่เต็มที่ บทบาทที่เกิดจากภาระรับผิดชอบในบทบาทหนึ่งส่งผลกระทบไปยังอีกบทบาทหนึ่ง ทำให้การทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทไม่สมบูรณ์ (Carlson & Kacmar, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985; Thomas & Ganster, 1995) หรืออาจจะมองเป็นความสามารถในการปรับสมดุลระหว่างภาระรับผิดชอบจากงาน และครอบครัว เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน ปริมาณความต้องการ และความรับผิดชอบต่อบทบาทใดบทบาทหนึ่งแทรกแซงต่ออีกบทบาทหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากในการสวมบทบาททั้งสองอย่าง (Frone, 1999; Kinnunen & Mauno, 1998) เนื่องจากเวลาและความทุ่มเทแรงกายแรงใจของบุคคลหนึ่งต่อบทบาทนั้นทำให้ยากต่อการเติมเต็มในทุกส่วนให้กับบุคคลอื่นรอบข้าง (Robbins et al., 2004)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ความหมายของ Carlson and Kacmar (2000) ซึ่งมีความหมายว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของความแตกต่างระหว่างบทบาทในการทำงานและบทบาทในครอบครัวไม่สามารถดำเนินควบคู่กันไปได้อย่างเหมาะสม โดยการเข้าไปทำหน้าที่ในบทบาทหนึ่ง อาจทำให้การทำหน้าที่อีกบทบาทหนึ่งทำได้ไม่เต็มที่ บทบาทที่เกิดจากภาระรับผิดชอบในบทบาทหนึ่งส่งผลกระทบไปยังอีกบทบาทหนึ่ง ทำให้การทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทไม่สมบูรณ์ครอบครัว

4.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

4.2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของ Carlson and Kacmar (2000)

การมีส่วนร่วมในบทบาทหนึ่ง ทำให้การมีส่วนร่วมในอีกบทบาทหนึ่งนั้นลำบากมากยิ่งขึ้น จนทำให้บุคคลรู้สึกที่ไม่สามารถทำหน้าที่ในบทบาทใดบทบาทหนึ่งได้อย่างเต็มที่ โดยสามารถแบ่งเป็น ชีวิตครอบครัวเข้าไปขัดขวางการทำงาน และการทำงานเข้าไปขัดขวางชีวิต

ครอบครัว ตามแนวคิดของ Carlson and Kacmar (2000) โดยสรุปได้ว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สามารถแบ่งรูปแบบความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวเป็น 2 รูปแบบ คือ 1. ความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานเข้าขัดขวางครอบครัว โดยมีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม 2. ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าขัดขวางการทำงาน โดยมีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม โดยแบ่งมิติออกมาอีก 3 มิติดังนี้

4.2.1.1 ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านเวลา (Time-Based Conflict) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลทุ่มเทเวลาให้กับงานมากเกินไป จนไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ เช่น การทำงานล่วงเวลา การทำงานเป็นกะ และตารางการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น ลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดข้อจำกัดในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว ในทางกลับกันการที่บุคคลทุ่มเทเวลาให้กับครอบครัว มากเกินไปก็ไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นความต้องการด้านเวลาจากงาน และครอบครัว จึงเป็นแรงกดดันที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเนื่องจากไม่สามารถ ทำหน้าที่ในบทบาทใดบทบาทหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์

4.2.1.2 ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านความตึงเครียด (Strain-Based Conflict) เกิดขึ้นเมื่อแรงกดดันภายในบทบาทหนึ่งมีผลกระทบต่ออีกบทบาทหนึ่ง จะแสดงออกโดยมีอาการต่างๆ เช่น เกิดความเครียด ความวิตกกังวล อ่อนล้า หดหู่ เหนื่อยชา และฉุนเฉียว ทั้งบทบาทของงานและครอบครัวเป็นตัวทำให้เกิดความเครียดได้ ตัวอย่างของความเครียดจากขอบเขตของงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความไม่ชัดเจนในบทบาท สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สภาพแวดล้อมที่กดดันเหล่านี้ ทำให้เกิดอารมณ์เชิงลบจากชีวิตในการทำงานไปสู่ชีวิตนอกงาน ได้ (Negative Emotional Spillover)

4.2.1.3 ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านพฤติกรรม (Behavior-Based Conflict) เกิดจากพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ต้องการในบทบาทหนึ่งทำให้ยากจะทำตามความต้องการของอีกบทบาทหนึ่ง เช่น ผู้จัดการอาจได้รับความคาดหวังให้เป็นคนที่มีตัดสินใจด้วยตนเอง มั่นใจในตัวเอง ไม่แสดงความผูกพันกับใครเป็นพิเศษ และไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของอารมณ์ความรู้สึก แต่สมาชิกในครอบครัวอาจคาดหวังให้เป็นคนอ่อนโยน ดูแลเอาใจใส่ แสดงอารมณ์ความรู้สึก ถ้าไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเมื่ออยู่ในบทบาทที่แตกต่างกันจะทำให้เกิดความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านพฤติกรรม

4.2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของ Greenhaus and Beutell (1985)

ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวนั้น เป็นรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้งด้านบทบาทของคน อันเป็นผลพวงของแรงกดดันอันเนื่องมาจากการเข้ากันไม่ได้ของบทบาททางครอบครัวและบทบาทด้านการงาน โดยปัญหาความขัดแย้งระหว่างชีวิตครอบครัวกับงานนั้น แม้จะมีสาเหตุที่เป็นไปได้มากมายหลายอย่าง ซึ่งส่วนใหญ่น่าจะมาจากสาเหตุสำคัญไม่น้อยกว่า 3 ประการดังนี้

4.2.2.1 ความขัดแย้งเนื่องมาจากปัจจัยด้านเวลา(Time-base conflict) เป็นรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว สาเหตุเนื่องมาจากปัจจัยด้านเวลา เวลาที่ใช้ไปกับบทบาทหนึ่งจะ ไม่สามารถทุ่มเท หรืออุทิศให้กับบทบาทหนึ่งได้เช่น การทำงานที่เลิกดึกไม่เป็นเวลา การประชุม การทำงานล่วงเวลา จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ลักษณะงานเช่นนี้ทำให้ไม่สามารถใช้เวลาสำหรับ กิจกรรมร่วมกับครอบครัวได้ ส่วนความขัดแย้ง ด้านเวลาที่มีสาเหตุมาจากครอบครัวนั้นก็สามารส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานได้เช่นกัน โดยมักพบในผู้ที่แต่งงานแล้ว มีลูกอยู่ในวัยเยาว์ อาศัยอยู่ในครอบครัวที่มีขนาดใหญ่ ทำให้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับครอบครัวซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน

4.2.2.2 ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านความเครียด (Strain-based conflict) เป็นรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานครอบครัว เมื่อบุคคล ได้รับความกดดันสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานโดยมีอาการรู้สึกหงุดหงิด ตึงเครียด หดหู่ เมื่อกลับ มาถึงบ้านก็อาจแสดงพฤติกรรมดังกล่าวกับคนในครอบครัว ส่วนความตึงเครียดที่เกิดจากบทบาทครอบครัวส่งผลต่อการทำงานได้เช่นกัน บุคคลที่ไม่ได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากครอบครัว อาจพบว่าความตึงเครียดจากปัญหาครอบครัว ที่ส่งผลต่อการทำงานได้

4.2.2.3 ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านพฤติกรรม (Behavior-based conflict) พฤติกรรมที่ใช้ ได้ผลในการแสดงบทบาทหนึ่งก็อาจไม่เหมาะสมกับอีกบทบาทหนึ่ง ความคาดหวังจากสมาชิกครอบครัวอาจ ขัดแย้งกับสิ่งที่ต้องการในด้านการงาน เช่น คนทำงานบางคนแม้จะมีลูกเล็กหรือพ่อแม่เฒ่าที่ต้องดูแล แต่ในความเป็นจริงไม่อาจทำหน้าที่นั้นได้ดีนักเพราะต้องทำงานกะดึกหรือมีเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอน ถ้าบุคคลไม่สามารถปรับเปลี่ยนเมื่อเข้าสู่บทบาทที่แตกต่างกันก็ย่อมที่จะมีโอกาสเผชิญกับความขัดแย้งเนื่องมาจากปัจจัยด้านพฤติกรรม

สรุปความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของ Greenhaus and Beutell (1985) สรุปได้ว่า รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวนั้นเป็นรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้งด้านบทบาทของคน อันเป็นผลพวงของแรงกดดันอันเนื่องมาจากการเข้ากันไม่ได้ของบทบาททาง

ครอบครัวและบทบาทด้านการทำงานซึ่งส่วนใหญ่น่าจะมาจากสาเหตุสำคัญ 3 ด้าน คือปัจจัยด้านเวลา ปัจจัยด้านความตึงเครียด และปัจจัยด้านพฤติกรรม

4.2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของ Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996) ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวนั้นสรุปถึงแหล่งของความขัดแย้ง ระหว่างการทำงานและครอบครัว ดังนี้

4.2.3.1 เกิดจากความต้องการทั่วไปของบทบาทที่ได้รับ หมายถึง ความรับผิดชอบ ความต้องการความหวัง หน้าที่และภาระผูกพันที่เกี่ยวข้องกับบทบาทที่ได้รับ

4.2.3.2 จากเวลาที่ทุ่มเทให้กับบทบาทที่ได้รับ หมายถึง จำนวนของเวลาที่ทุ่มเทให้กับบทบาทใด บทบาทหนึ่งมากเกินไป ทำให้เกิดความขัดแย้งเพราะไม่สามารถกระทำอีกบทบาทหนึ่งที่ได้รับผิดชอบอยู่ได้

4.2.3.3 จากความเครียดที่ เกิดจากบทบาทที่ได้รับ ความเครียดที่เกิดจากบทบาทหนึ่ง เข้าไปขัดขวางอีกบทบาทหนึ่งที่ได้รับผิดชอบอยู่

สรุปความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของ Netemeyer et al. (1996) สรุปได้ว่ารูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวนั้นเป็นภาวะของบุคคลที่ไม่สามารถกระทำบทบาทที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สมบูรณ์ได้ และมีความขัดแย้งในบทบาทที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่โดยรูปแบบของความขัดแย้งนั้นมาจากปัจจัย 3 ด้าน คือปัจจัยด้านเวลา ปัจจัยด้านความตึงเครียด และปัจจัยด้านพฤติกรรม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวคิดของ Carlson and Kacmar (2000) เพราะเป็นการศึกษาความขัดแย้ง ที่แบ่งรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็น 6 ด้าน คือ ความขัดแย้งจากการทำงานเข้าไปขัดขวางครอบครัว ที่มีสาเหตุจากเวลา (time-based work interference with family) ความขัดแย้งจากการทำงานเข้าไปขัดขวางครอบครัว ที่มีสาเหตุจากความเครียด (strain-based work interference with family) ความขัดแย้งจากการทำงานเข้าไปขัดขวางครอบครัว ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (behavior-based work interference with family) ความขัดแย้งจากครอบครัวเข้าไปขัดขวางการทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา (time-based family interference with work) ความขัดแย้งจากครอบครัวเข้าไปขัดขวางการทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด (strain-based family interference with work) และความขัดแย้งจากครอบครัวเข้าไปขัดขวางการทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (behavior-based family interference with work)

4.3 การวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

การวัดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานของ Carlson and Kacmar (2000) เป็นการรายงานของบุคคลถึงความกดดันเวลา ความเครียด และพฤติกรรมในทางลบที่เกิดขึ้นในบทบาทหนึ่ง สามารถถ่ายเทหรือนำไปสู่ความยากลำบาก หรือ รบกวนในอีกบทบาทหนึ่ง โดยบทบาทของครอบครัวและงานมีอิทธิพลซึ่งกันและกันในทางลบมีจำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบจากมาตราวัด 2 มาตรา ได้แก่ 1) มาตราวัดการทำงานขัดขวางครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เวลา สภาพอารมณ์จิตใจ และพฤติกรรมที่ประสบในบทบาทการทำงานไปขัดขวางเรื่องในบทบาทครอบครัว มาตรานี้มีจำนวน 9 ข้อ และ 2) มาตราวัดครอบครัวขัดขวางการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เวลา สภาพอารมณ์ จิตใจ และพฤติกรรมที่ประสบในครอบครัวไปรบกวนบาท การทำงาน มาตรานี้มีจำนวน 9 ข้อ

4.4 ความสัมพันธ์ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวเป็นสาเหตุของความเครียดและเกิดขึ้นจากงานขัดแย้งกับครอบครัว เมื่อพนักงานเผชิญกับความคาดหวังที่เข้ากันไม่ได้จากสองบทบาท ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่การขัดขวางการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพในอีกฝ่ายหนึ่ง (Greenhaus & Beutell, 1985) องค์การส่วนใหญ่มีการวางตำแหน่งสมดุลชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของสุขภาพและความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าการแก้ปัญหาสำหรับความมุ่งมั่นและการเก็บรักษา (Parkes & Langford, 2008) ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานโดยทั่วไปในงานวิจัยเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (Deery, 2008). มีงานวิจัยที่หลากหลายในด้านต่างๆบริบทและการตั้งค่าที่แสดงผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างงาน-ครอบครัวต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Carr et al., 2008; Spector et al., 2007; Kim & Jogartnam, 2010) มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่น

Vong and Tang (2017) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวจากความเครียดและความตั้งใจที่จะอยู่ต่อ เพื่อสำรวจผลการส่งผ่านของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวในความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากงานและความตั้งใจที่จะอยู่ต่อ ผลการศึกษาพบว่าเมื่อเกิดการแทรกแซง ความเครียดจากงานของพนักงานจะหยุดส่งผลกระทบต่อผลการศึกษาพบว่าการตั้งใจในการลาออก หมายความว่าความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานเครียด ไม่อยู่กับนายจ้าง การศึกษาได้ดำเนินการในมาเก๊าให้กับกลุ่มคนทำงานด้านการท่องเที่ยวโดยการสำรวจการสกัดกั้นถนน

Blomme, Van Rheede, and Tromp (2010) ศึกษาอิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างงาน-ครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมต่อความตั้งใจคงอยู่ของพยาบาลหญิงที่แต่งงานแล้ว วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือเพื่อศึกษาผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลหญิงที่แต่งงานแล้ว ผู้ร่วมงานเป็นพยาบาลทำงานในโรงพยาบาลทั่วไป 5 แห่ง ในเมืองซี มีการระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการรักษาไว้ดังต่อไปนี้ ความขัดแย้งตามเวลา, เด็กมากกว่าหนึ่งคน, พยาบาลที่รับผิดชอบ, การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน, การสนับสนุนจากผู้จัดการ, ด้วยพลังอธิบาย 37.3% การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งตามเวลา มีผลเสียต่อความตั้งใจในการเก็บรักษาในขณะที่การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้จัดการมีผลดี ผลลัพธ์นี้อาจเป็นประโยชน์ในการพัฒนาใหม่กลยุทธ์เพื่อเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานจำเป็นต้องมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อระบุปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลหญิงที่แต่งงานแล้ว

จากงานวิจัยที่นำเสนอมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีการฝังตริงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

และมีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลทางอ้อมกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่น

Thakur and Bhatnagar (2017) ศึกษาการวิเคราะห์การส่งผ่านของการฝังตริงในงาน: ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางปฏิบัติที่สมดุลระหว่างชีวิตและงานกับความตั้งใจลาออก มีวัตถุประสงค์ของบทความนี้คือเพื่อตรวจสอบผลตัวแปรส่งผ่านของการฝังตริงในงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางปฏิบัติที่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (WLBP) ซึ่งรวมถึงความสามารถในการเข้าถึง (AWLBP) การใช้ประโยชน์ในปัจจุบัน (CWLBP) ตลอดจนความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่ต่อ (ITS)

Ng and Feldman (2012) ศึกษาผลกระทบของการฝังตริงในงานขององค์กรและชุมชนต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและงานครอบครัว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงในการฝังตริงในงานขององค์กรและชุมชน กับการเปลี่ยนแปลงในความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และระหว่างครอบครัวกับการทำงาน รวบรวมจากผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญชาวจีน 165 คนในสหรัฐฯ และ 165 คน พบว่าผลกระทบเหล่านี้รุนแรงยิ่งขึ้นสำหรับพนักงานที่มีค่าความเป็นปัจเจกสูง แม้ว่างานวิจัยก่อนหน้านี้ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปที่ผลในเชิงบวก

ของการฝังตัวของพนักงานสำหรับชีวิตการทำงานของคุณ แต่การศึกษาในปัจจุบันได้ให้หลักฐานบางประการเกี่ยวกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการฝังตัวในงานของพนักงานต่อชีวิตครอบครัวของคุณ

Blomme et al. (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การฝังตัวในงาน ความยืดหยุ่นในสถานที่ปฏิบัติงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบโมเดลการวิจัยที่ตรวจสอบการฝังตัวในงานในฐานะที่เป็นสื่อกลางและความยืดหยุ่นในสถานที่ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นสื่อกลางระหว่างผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลทั้ง 187 คนพบว่า การฝังตัวในงานบางส่วนที่อยู่ภายในอำนาจหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาล ยิ่งไปกว่านั้นความยืดหยุ่นในสถานที่ปฏิบัติงานยังเป็นสื่อกลางระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

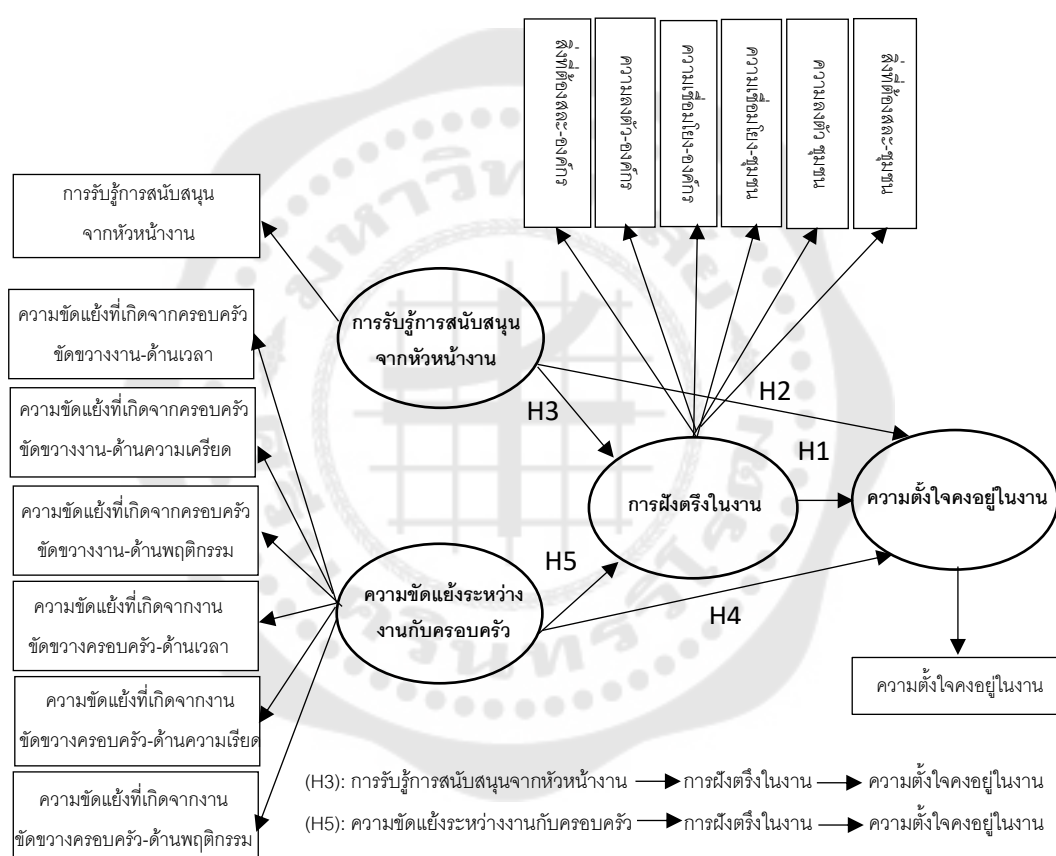
จากงานวิจัยที่นำเสนอมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีการฝังตัวในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยมีการฝังตัวในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

5. กรอบงานวิจัย

จากการศึกษา meta-analysis ของ Ghosh and Gurunathan (2015) โดยใช้ทฤษฎีการฝังตัวในงานของ Mitchell, Holtom, Lee, et al. (2001) ในงานวิจัยเรื่อง Job Embeddedness: A Ten-year Literature Review and Proposed Guidelines ได้อธิบายไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตัวในงาน (On-the-job) จากงานวิจัยจำนวนมาก ที่ส่งผลต่อการฝังตัวในงาน (On-the-job) ผู้วิจัยเลือกการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานเพราะปัจจัยดังกล่าว มีความเหมาะสมกับการที่จะศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งหัวหน้างานจะมีความใกล้ชิดกับพนักงานที่สุด อีกทั้งผลการวิจัยที่ผ่านมาชี้ว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานและการฝังตัวในงานอย่างมีนัยสำคัญ เช่นงานวิจัยของ B. J. Bergiel, Bergiel, and Balsmeier (2008); Giosan et al. (2005) ซึ่งการนำตัวแปรดังกล่าวมารวมการศึกษาจะทำให้เข้าใจในสิ่งที่พนักงานต้องการ และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตัวที่ไม่เกี่ยวข้อง กับงาน (Off-the-job) คือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเพราะมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น

องค์กรที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมต่างจังหวัด ซึ่งจะมีชุมชนและสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เช่น ชุมชนที่พักอาศัย สภาพภูมิอากาศ วัฒนธรรมทั่วไปของท้องถิ่น กิจกรรมกลางแจ้งต่างๆ เหตุการณ์ทางการเมืองการปกครอง และศาสนา ตลอดจนกิจกรรมนันทนาการ จึงทำให้เหมาะแก่การศึกษา เช่น งานวิจัยของ Afsar and Rehman (2017); Ng and Feldman (2012) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวทั้งสองปัจจัยส่งผลให้เกิดความตั้งใจอยู่ในองค์กร ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังภาพประกอบที่ 3



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

อ้างอิงงานวิจัย

(H1) Sekiguchi, Burton, and Sablynski (2008); Taofeeq et al. (2019); Zainuddin and Noor (2019)

(H2) Ng'eno Williter Chepkemai Rop et al. (2014); Rhoades and Eisenberger (2002)

(H3) B. J. Bergiel et al. (2008); Giosan et al. (2005)

(H4) Blomme et al. (2010); Pirhayati, Nessi, and Naami (2012); Vong and Tang (2017)

(H5) Afsar and Rehman (2017); Ng and Feldman (2012); Thakur and Bhatnagar (2017)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการวิจัย ตัวอย่างวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- 1.การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
- 2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 4.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5.การวิเคราะห์ข้อมูล

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานในบริษัท ที่อยู่ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีอายุ 20 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 11 แผนก ได้แก่ ผลิต ชัดแบบแม่พิมพ์ เตาลอม ผสมวัตถุดิบ ซ่อมบำรุงแม่พิมพ์ ซ่อมบำรุงเครื่องจักร ซ่อมบำรุงไฟฟ้า ควบคุมคุณภาพ คลังสินค้า จัดส่ง และสไตร์ รวมจำนวนประชากร 229 คน ตามฐานข้อมูลของแผนกทรัพยากรบุคคล ณ เดือน มิถุนายน 2564

ตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่างวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานในบริษัท ที่อยู่ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เลือกใช้วิธีการคำนวณภายใต้แนวทางการใช้สถิติโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling; SEM) โดยมีแนวทางการพิจารณาจากการคำนวณจากสูตรของ Soper (2021) ตามสถิติ SEM โดยกำหนดค่า anticipated effect size = 0.27, desired statistical power level = 0.8, number of latent variables = 4, number of observed variables = 14, probability level = 0.05 พบว่าควรมีเกณฑ์ขั้นต่ำของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในบริษัทบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่งทั้งหมด จำนวน 229 ชุด และมีการ

ตอบกลับมาจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 93.8 และข้อมูลขาดหายคิดเป็นร้อยละ 6.2 สรุปรายละเอียดได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนการสุ่มตัวอย่าง

แผนก	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
จัดแบบพิมพ์	10	8
คลังสินค้า	40	39
ควบคุมคุณภาพ	89	87
จัดส่ง	24	21
ซ่อมบำรุงเครื่องจักร	8	8
ซ่อมบำรุงไฟฟ้า	10	10
ซ่อมบำรุงแม่พิมพ์	5	4
เตาหลอม	7	5
ผลิต	27	24
ผสมวัตถุดิบ	5	5
สไตร์	4	4
รวม	229	215

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน การพึงพิงในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานในบริษัท ที่อยู่ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งได้เป็น 5 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยข้อความคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ แผนก เวลาการทำงาน ภูมิลำเนาโดยมีลักษณะข้อความให้เลือกตอบ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านความตั้งใจคงอยู่ในงาน ประกอบไปด้วยข้อคำถามที่วัดความคิดและความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปโดยไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Cowin and Hengstberger-Sims (2006) และปรับข้อคำถาม เพื่อให้สอดคล้องกับตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ โดยมีข้อคำถามเชิงบวก 4 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 =ไม่เห็นด้วย 3 =ไม่แน่ใจ 4 =เห็นด้วย และ 5 =เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตาราง 2 ตัวอย่างข้อคำถามด้านความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ข้อคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
1. ฉันตั้งใจที่จะทำงานนี้ต่อไปในอนาคต					
2. ฉันตั้งใจจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานเท่าที่จะทำได้					

โดยการแปลผลคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยได้อ้างอิงจากประคอง กรรณสูต (2541) โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย

4.50 - 5.00

3.50 - 4.49

2.50 - 3.49

1.50 - 2.49

1.00 - 1.49

การแปลผลระดับคะแนน

ความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูงมาก

ความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง

ความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับต่ำ

ความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านการฝังตรึงในงาน ประกอบไปด้วยข้อคำถามที่วัดความรู้สึกของการฝังตรึงในงานผู้วิจัยพัฒนาและปรับแบบสอบถามการฝังตรึงในงานจากแนวคิดของ Mitchell, et al. (2001) มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 35 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบความลงตัวกับองค์การ มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ความลงตัวกับชุมชนมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ สิ่งที่ต้องสละกับองค์การ มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ สิ่งที่ต้องสละกับชุมชน มี

ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ โดยมีทุกข้อคำถามเป็นคำถามเชิงบวก และมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ คือ 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 =ไม่เห็นด้วย 3 =ไม่แน่ใจ 4 =เห็นด้วย และ 5 =เห็นด้วยอย่างยิ่ง

องค์ประกอบความเชื่อมโยงกับองค์การ มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ โดยทุกข้อคำถามเป็นคำถามเชิงบวก มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ คือ 1= น้อยกว่า 1 ปี, 2 = 1-2 ปี, 3 =3-5 ปี, 4 = 6-10 ปี, และ 5 = มากกว่า 10 ปี

องค์ประกอบความเชื่อมโยงกับชุมชน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ โดยทุกข้อคำถามเป็นคำถามเชิงบวก มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 3 ระดับ คือ 1 = โสด 2 = มีคู่สมรส และคู่สมรสมีงานทำ 3 = มีคู่สมรส แต่คู่สมรสไม่ได้ทำงาน

ตาราง 3 ตัวอย่างข้อคำถามการฝังตริงในงาน

ข้อคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
ความลงตัวกับองค์การ					
1.ฉันได้ใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในงานที่ฉันทำ					
2.คุณทำงานในโรงงานนี้นานเท่าไร					
ความลงตัวกับชุมชน					
1.ฉันรักสถานที่ที่ฉันอาศัยอยู่					
2.ฉันชอบสิ่งแวดล้อมที่เน้นความเป็นครอบครัวในชุมชนของฉัน					
สิ่งที่ต้องสละกับองค์การ					
1.ฉันมีอิสระอย่างมากในการตัดสินใจทำตามเป้าหมายของตนเอง					
สิ่งที่ต้องสละกับชุมชน					
1.เป็นเรื่องที่ยากมากที่จะออกจากชุมชนที่ฉันอาศัยอยู่					
2.คนในชุมชนที่ฉันอาศัยอยู่ให้การยอมรับฉัน					

ตาราง 4 ตัวอย่างข้อคำถามการฝังตริงในงาน (องค์ประกอบความเชื่อมโยงกับองค์กร)

ข้อคำถาม	< 1 ปี (1)	1-2 ปี (2)	ปี (3)	6-10 ปี (4)	>10 ปี (5)
ความเชื่อมโยงกับองค์กร					
1.คุณทำงานในตำแหน่งปัจจุบันนานเท่าไร					
2.ฉันชอบสิ่งแวดล้อมที่เน้นความเป็นครอบครัวในชุมชนของฉัน					

ตาราง 5 ตัวอย่างข้อคำถามการฝังตริงในงาน (องค์ประกอบความเชื่อมโยงกับชุมชน)

ข้อคำถาม	โสด (1)	มีคู่สมรส และ คู่สมรสมีงาน (2)	มีคู่สมรส แต่คู่ สมรสไม่ได้ทำงาน (3)
ความเชื่อมโยงกับชุมชน			
1.สถานภาพ			

การแปลผลคะแนนการฝังตริงในงาน ผู้วิจัยได้อ้างอิงจากประคอง กรวรรณสุต (2541) โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผลระดับคะแนน
4.50 - 5.00	การฝังตริงในงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	การฝังตริงในงานอยู่ในระดับสูง
2.50 - 3.49	การฝังตริงในงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	การฝังตริงในงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.49	การฝังตริงในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้ปรับมาจากแบบวัดของ Kottke and Sharafinski (1988) แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 6 ข้อ โดยทุกข้อคำถามเป็นคำถามเชิงบวก และมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ คือ 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 =ไม่เห็นด้วย 3 =ไม่แน่ใจ 4 =เห็นด้วย และ 5 =เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตาราง 6 ตัวอย่างข้อคำถามด้านการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ข้อคำถาม	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1. หัวหน้างานของฉันใส่ใจต่อเป้าหมาย และค่านิยมของฉัน					
2. หัวหน้างานของฉันใส่ใจในสวัสดิการ ของฉัน					

โดยการแปลงผลคะแนนการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้อ้างอิงจากประคอง
กรรณสูตร (2541) โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย

การแปลผลระดับคะแนน

4.50 - 5.00	การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน อยู่ในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน อยู่ในระดับสูง
2.50 - 3.49	การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน อยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.49	การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน อยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยได้
ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Carlson and Kacmar (2000) ข้อคำถามประกอบไปด้วยข้อคำถามที่
วัดพฤติกรรมเป็นของบุคคลถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น
12 ข้อ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ข้อ 1.งานขัดขวางกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา ข้อ
คำถามจำนวน 3 ข้อ 2.งานขัดขวางกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด ข้อคำถามจำนวน 3
ข้อ 3.งานขัดขวางกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ 4.ครอบครัว
ขัดขวางกับงานที่มีสาเหตุจากเวลา ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ 5.ครอบครัวขัดขวางกับงานที่มีสาเหตุ
จากความเครียด ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ 6.ครอบครัวขัดขวางกับงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม ข้อ
คำถามจำนวน 3 ข้อ โดยทุกข้อคำถามเป็นคำถามเชิงบวก และมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า
5 ระดับ คือ 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 =ไม่เห็นด้วย 3 =ไม่แน่ใจ 4 =เห็นด้วย และ 5 =เห็นด้วยอย่าง
ยิ่ง

ตาราง 7 ตัวอย่างข้อคำถามด้านการรับรู้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ข้อคำถาม	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
งานขัดขวางกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา					
1. งานของฉันทำให้ฉันต้องห่างเหินจากการทำกิจกรรม ครอบครัวมากเกินไป					
2. เวลาที่ฉันต้องทุ่มเทให้กับงานทำให้ฉันไม่สามารถแบ่ง เวลาไปรับผิดชอบครอบครัวและทำกิจกรรมร่วม ครอบครัวได้อย่างเท่าเทียมกัน					
งานขัดขวางกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด					
1. เมื่อฉันกลับมาจากที่ทำงาน บ่อยครั้งฉันมักจะเหนื่อย เกินกว่าที่จะเข้าไปทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว					
2. ฉันมักจะปล่อยอารมณ์จากการทำงาน เพื่อจะทำให้ฉัน มีส่วนร่วมับครอบครัว เมื่อฉันกลับมาถึงบ้าน					
งานขัดขวางกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม					
1. วิธีที่ใช้แก้ไขปัญหาในงานใช้ไม่ได้ผล เมื่อนำมาใช้ แก้ปัญหาที่บ้าน					
2. วิธีที่ได้ผลและจำเป็นต่อการทำงานมักจะได้ผลตรงกัน ข้ามกับที่บ้าน					
ครอบครัวขัดขวางกับงานที่มีสาเหตุจากเวลา					
1. ฉันใช้เวลากับการรับผิดชอบต่อครอบครัวจนรบกวนงานที่ ฉันรับผิดชอบ					
2. การใช้เวลากับครอบครัว ทำให้ฉันไม่มีเวลาทำงานที่จะ ช่วยส่งเสริมหน้าที่การงานของฉัน					
ครอบครัวขัดขวางกับงานที่มีสาเหตุจากความเครียด					
1. เมื่อมีความเครียดจากที่บ้าน ฉันมักจะหมกมุ่นอยู่กับ ปัญหาของครอบครัวระหว่างอยู่ในที่ทำงาน					
2. ฉันมักจะมีอาการเครียดจากการดูแลครอบครัว จึงทำให้ จดจ่อกับงานของตัวเองได้ยาก					

ตาราง 7 (ต่อ)

ครอบครัวขัดขวางกับงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม					
1.การกระทำบางอย่างที่ใช้ได้ผลที่บ้าน กลับใช้ไม่ได้ผลในที่ทำงาน					
2.วิธีที่ได้ผลและจำเป็นที่บ้านมักจะได้ผลตรงกันข้ามกับที่ทำงาน					

โดยการแปลผลคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยได้อ้างอิงจาก ประคอง กรรณสูต (2541) โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย

การแปลผลระดับคะแนน

4.50 - 5.00	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว อยู่ในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอยู่ในระดับสูง
2.50 - 3.49	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.49	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอยู่ในระดับต่ำมาก

3.การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้างและตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจอยู่ในงาน การฝังตริงในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว แล้วจึงกำหนดนิยามของตัวแปรและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

ขั้นตอนที่ 2 นิยามตัวแปรที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการศึกษา มีรายละเอียดดังตาราง 8

ตาราง 8 โครงสร้างเนื้อหาแบบวัดความตั้งใจอยู่ในงาน การฝังตริงในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตัวแปร	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ
1.ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	1.1 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	6
2.การพึงพิงในงาน		
	2.1 ความลงตัวกับองค์กร	6
	2.2 ความเชื่อมโยงกับองค์กร	7
	2.3 สิ่งที่ต้องสละกับองค์กร	9
	2.4 ความลงตัวกับชุมชน	5
	2.5 ความเชื่อมโยงกับชุมชน	5
	2.6 สิ่งที่ต้องสละกับชุมชน	3
	รวม	35
3.การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า	3.1 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า	6
4.ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	4.1 ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัว ขัดขวางงานที่มีสาเหตุมาจากเวลา	3
	4.2 ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัว ขัดขวางงานที่มีสาเหตุมาจาก ความเครียด	3
	4.3 ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัว ขัดขวางงานที่มีสาเหตุมาจาก พฤติกรรม	3
	4.4 ความขัดแย้งที่เกิดจากงาน ขัดขวางครอบครัวที่มีสาเหตุมาจาก เวลา	3
	4.5 ความขัดแย้งที่เกิดจากงาน ขัดขวางครอบครัวที่มีสาเหตุมาจาก ความเครียด	3
	4.6 ความขัดแย้งที่เกิดจากงาน ขัดขวางครอบครัวที่มีสาเหตุมาจาก พฤติกรรม	3
	รวม	18

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยจัดทำร่างแบบสอบถามตามตารางโครงสร้างเนื้อหาที่ต้องการวัด โดยการปรับข้อความที่มีอยู่จากเครื่องมือวิจัยเดิมให้เหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการและบริบทองค์กรในกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ และนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขและปรับปรุงตามคำแนะนำ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว พร้อมด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิด นิยามเชิงปฏิบัติการ และตารางกำหนดโครงสร้างเนื้อหาที่ต้องการวัด พร้อมด้วยแบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) ของเครื่องมือวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยพิจารณาจากค่า IOC ใช้เกณฑ์ในการตัดสินความสอดคล้องของข้อความกับเนื้อหาและจุดประสงค์ ในกรณีค่า IOC มากกว่า 0.50 ถือว่าข้อความนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์ เมื่อกำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่งตัดสินข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่มุ่งวัดหรือไม่ โดยกำหนดคะแนนความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการเป็น 1= สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ และ -1= ไม่สอดคล้องและผู้วิจัยมีการปรับแก้ข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำมาใช้ในการทดลองใช้แบบสอบถามต่อไป และพิจารณาใช้ข้อความที่มีค่าดัชนี IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.80 ขึ้นไป พบว่าจากข้อความทั้งหมด 65 ข้อ มีค่าดัชนี IOC แสดงความสอดคล้องของข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการวัดและประเมินผลและจิตวิทยาประยุกต์ จำนวน 3 ท่าน ได้พิจารณาความสอดคล้อง และความเหมาะสมของข้อความเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการพบว่า มีค่าดัชนี IOC เท่ากับ 1.00 จากผู้ทรงทั้ง 3 ท่าน แสดงว่าข้อความนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้ หลังจากผู้วิจัยปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนทั้ง 3 ท่านแล้ว จึงนำแบบสอบถามฉบับแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มของพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 100 คน ที่มีลักษณะคล้ายกับตัวอย่าง และนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) สำหรับเกณฑ์ประเมินความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ พิจารณาจากเกณฑ์การประเมินตามหลักของ George and Mallery (2003) คือค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟามากกว่า 0.90 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดีมาก สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.80 – 0.89 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.70 – 0.79 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์พอใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.60 – 0.69 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.50 – 0.59 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ต่ำ สัมประสิทธิ์แอลฟาน้อยกว่า 0.50 ไม่สามารถยอมรับได้

ผลการทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ แก้วแห่งหนึ่ง จำนวน 100 คนพบว่า แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.94 และเมื่อนำมาใช้กับตัวอย่างวิจัย จำนวน 215 คนพบว่า แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.94 เมื่อพิจารณาความเที่ยงในแบบสอบถามของตัวแปรทุกตัวพบว่าอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำถึงดีมากผ่านเกณฑ์ที่มีคุณภาพสามารถยอมรับได้ นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ที่ได้จากแบบสอบถามที่ใช้กับกลุ่มทดลองใช้และตัวอย่างจริงพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ทั้งสองกลุ่มมีค่าใกล้เคียงกัน รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha	
		ทดลองใช้ (n = 100)	ใช้จริง (n = 215)
1.ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	6	.86	.85
2.การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า	6	.91	.90
3.การฝังตรึงในงาน	35	.86	.87
ความลงตัวกับองค์กร	6	.92	.90
ความเชื่อมโยงกับองค์กร	7	.61	.60
สิ่งที่ต้องสละกับองค์กร	9	.80	.82
ความลงตัวกับชุมชน	5	.77	.82
ความเชื่อมโยงกับชุมชน	5	.53	.55
สิ่งที่ต้องสละกับชุมชน	3	.67	.68
4.ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	18	.94	.94
ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวขัดขวางงานที่มี	3	.88	.84
สาเหตุมาจากเวลา			

ตาราง 9 (ต่อ)

ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวขัดขวางงาน-ที่มี	3	.79	.80
สาเหตุมาจากความเครียด			
ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวขัดขวางงาน-ที่มี	3	.87	.90
มีสาเหตุมาจากพฤติกรรม			
ความขัดแย้งที่เกิดจากงานขัดขวางครอบครัวที่มี	3	.90	.89
สาเหตุมาจากความเครียด			
ความขัดแย้งที่เกิดจากงานขัดขวางครอบครัวที่มี	3	.94	.94
สาเหตุมาจากพฤติกรรม			
ความขัดแย้งที่เกิดจากงานขัดขวางครอบครัวที่มี	3	.92	.93
สาเหตุมาจากความเครียด			

ขั้นตอนที่ 7 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง(construct validity) ของตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay) การฝังตรึงในงาน(Job embeddedness) การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Perceived supervisor support) และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว(work-Family Conflict) ผู้วิจัยใช้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยโดยการวิเคราะห์ความตรงเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรม M Plus

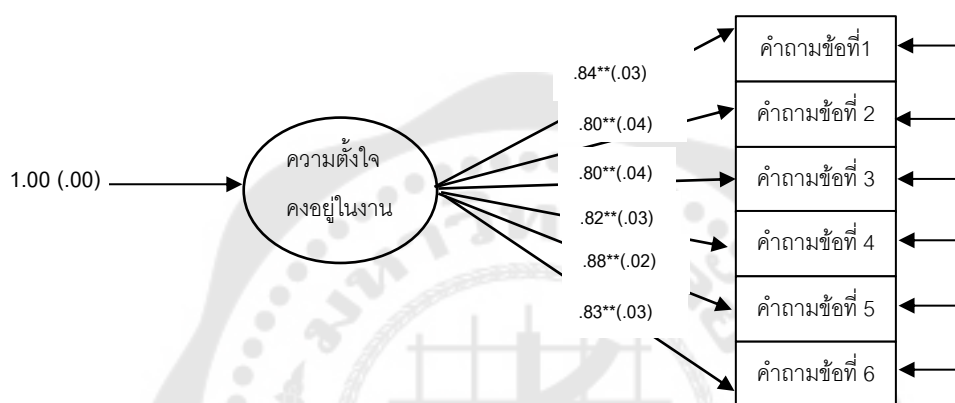
การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงโครงสร้าง

1.ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความตั้งใจคงอยู่ โดยใช้ข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 8.62 ค่าdf เท่ากับ 7 ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.23 ค่า P-Value เท่ากับ 0.28 ค่าRMSEA เท่ากับ 0.04 ค่าCFI เท่ากับ 0.99 ค่า TLI เท่ากับ 0.92 และค่า SRMR เท่ากับ 0.01 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงานทุกข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานทั้งหมดมีค่าเป็นบวกขนาดตั้งแต่ 0.79 ถึง 0.88 และทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบมาตรฐานความสำคัญที่สุดคือ ข้อคำถามที่ 5 ($\beta=0.88$) รองลงมาคือ ข้อคำถามที่ 1 ($\beta=0.84$) และข้อคำถามที่ 6 ($\beta=0.83$) ข้อคำถามที่ 4 ($\beta=0.82$) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงให้เห็นว่าแบบวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Hair et al.,2010) ดังนั้น ข้อคำถามของตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน จึงมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอในการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน ดังภาพ



หมายเหตุ **p < 0.01

$\chi^2 = 8.62, df = 7, \chi^2/df = 1.23, P\text{-Value} = 0.28, RMSEA = 0.04, CFI = .99, TLI = .92, SRMR = 0.01$

ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2.ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบการฝังตรึงในงาน

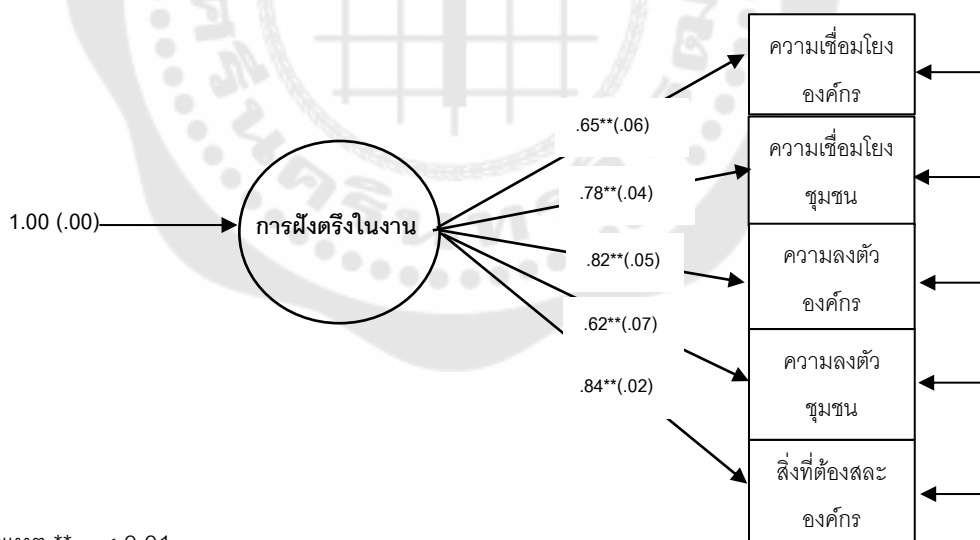
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการฝังตรึงในงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 3.42 ค่า df เท่ากับ 2 ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.71 ค่า P-Value เท่ากับ 0.18 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.08 ค่า CFI เท่ากับ 0.99 ค่า TLI เท่ากับ 0.92 และค่า SRMR เท่ากับ 0.01 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการฝังตรึงในงานอยู่ในงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวกขนาดตั้งแต่ 0.62 ถึง 0.84 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 (Hair et al.,2010) แสดงให้เห็นว่าแบบวัดการฝังตรึงในงานมีความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญที่สุดคือ สิ่งที่ต้องสละกับองค์กร ($\beta=0.84$) รองลงมาคือ ความลงตัวกับองค์กร ($\beta=0.82$) ความ

เชื่อมโยงกับชุมชน ($\beta=0.78$) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงให้เห็นว่าแบบวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Hair et al.,2010)

ตาราง 10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรการฝังตริงในงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		R^2
	b (SE)	β	
1.ความเชื่อมโยงกับองค์กร	0.53 (0.09)	0.65	0.41
2.ความเชื่อมโยงกับชุมชน	0.55 (0.06)	0.78	0.60
3.ความลงตัวขององค์กร	0.58 (0.06)	0.82	0.66
4.ความลงตัวของชุมชน	0.37 (0.09)	0.62	0.39
5.สิ่งที่ต้องสละกับองค์กร	0.49 (0.05)	0.84	0.71
$\chi^2 = 3.42, df = 2, \chi^2/df = 1.71, P\text{-Value} = .18, RMSEA = .08, CFI = .99, TLI = .92, SRMR = 0.01$			



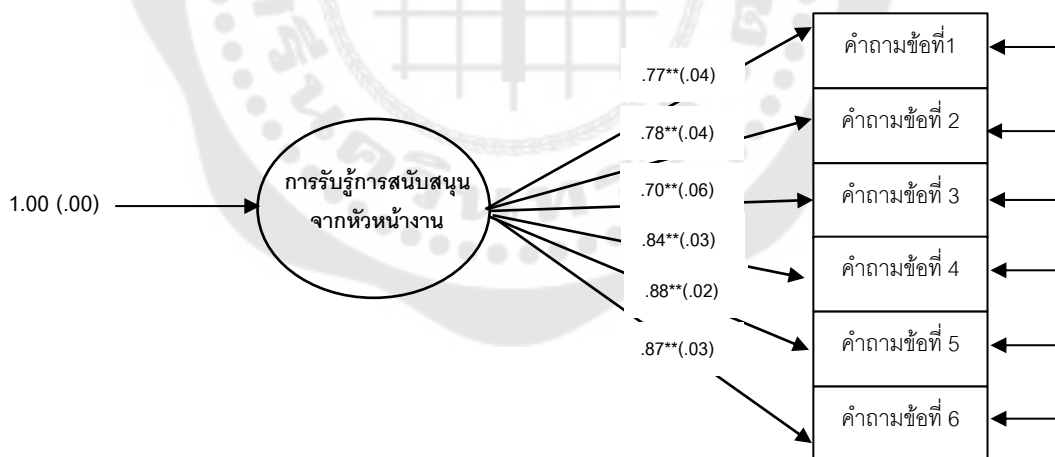
$\chi^2 = 3.42, df = 2, \chi^2/df = 1.71, P\text{-Value} = .18, RMSEA = .08, CFI = .99, TLI = .92, SRMR = 0.01$

ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันการฝังตริงในงาน

3.ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานโดยใช้ข้อคำถามพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 4.69 ค่า df เท่ากับ 5 ค่า χ^2/df เท่ากับ 0.93 ค่า P-Value เท่ากับ 0.45 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า TLI เท่ากับ 1.00 และค่า SRMR เท่ากับ 0.01 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานในรูปคะแนนมาตรฐานของข้อคำถามในโมเดลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวกขนาดตั้งแต่ 0.70 ถึง 0.88 ซึ่งมีความมากกว่า .50 (Hair et al., 2010) แสดงให้เห็นว่าแบบการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity ข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญที่สุดคือ ข้อคำถามที่ 5 ($\beta=0.88$) รองลงมาคือ ข้อคำถามที่ 6 ($\beta=0.87$) และข้อคำถามที่ 4 ($\beta=0.84$) ดังนั้น ข้อคำถามของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้าจึงมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอในการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้าของพนักงาน



หมายเหตุ ** $p < 0.01$

$\chi^2=4.69, df = 5, \chi^2/df = .93, P\text{-Value} = .45, RMSEA = .00, CFI = 1.00, TLI = 1.00, SRMR = 0.01$

ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

4.ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 3.77 ค่า df เท่ากับ 4 ค่า χ^2/df เท่ากับ 0.94 ค่า P-Value เท่ากับ 0.43 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า TLI เท่ากับ 1.03 และค่า SRMR เท่ากับ 0.02 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

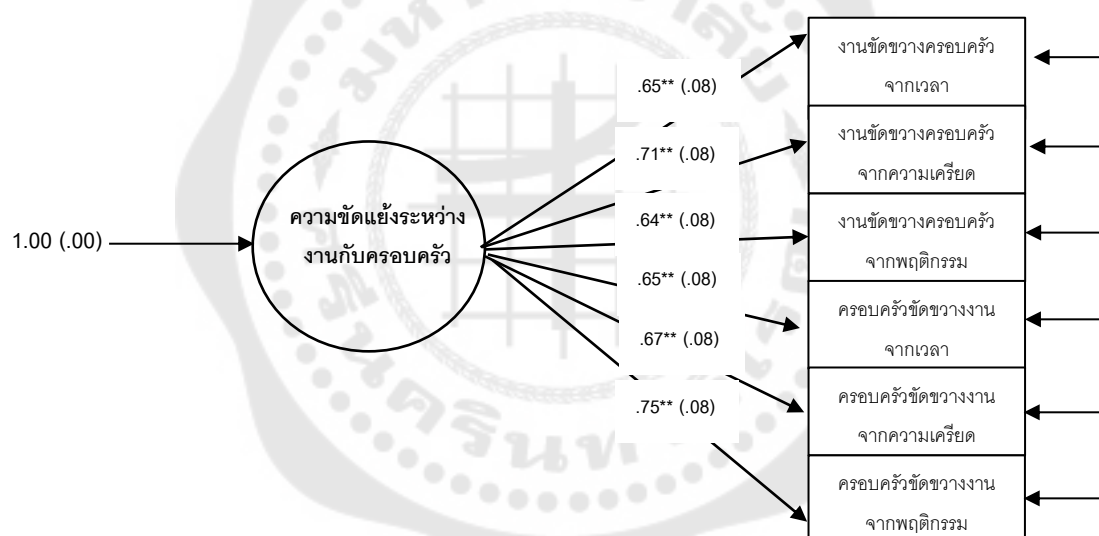
เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมาตรฐานในรูปคะแนนมาตรฐานขององค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอยู่พบว่า น้ำหนักขององค์ประกอบมาตรฐานทั้งหมดมีค่าเป็นบวกขนาดตั้งแต่ 0.64 ถึง 0.75 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 (Hair et al., 2010) แสดงให้เห็นว่าแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญที่สุดคือ คือ ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวขัดขวางงานที่มีสาเหตุมาจากพฤติกรรม ($\beta=0.75$) รองลงมาคือ คือ ความขัดแย้งที่เกิดจากงานขัดขวางครอบครัวที่มีสาเหตุมาจากความเครียด ($\beta=0.71$) และความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวขัดขวางงานที่มีสาเหตุมาจากความเครียด ($\beta=0.67$) ดังนั้น ข้อคำถามของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้าจึงมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอในการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้าของพนักงาน

ตาราง 11 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมาตรฐานและค่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		R ²
	b (SE)	β	
1.ความขัดแย้งที่เกิดจากงานขัดขวางครอบครัวที่มีสาเหตุมาจากเวลา	1.00 (0.00)	0.65	0.42
2.ความขัดแย้งที่เกิดจากงานขัดขวางครอบครัวที่มีสาเหตุมาจากความเครียด	0.99 (0.12)	0.71	0.50
3.ความขัดแย้งที่เกิดจากงานขัดขวางครอบครัวที่มีสาเหตุมาจากพฤติกรรม	0.96 (0.21)	0.64	0.40

ตาราง 11 (ต่อ)

4.ความขัดแย้งที่เกิดจากกรอบครัวขัดขวาง งานที่มีสาเหตุมาจากเวลา	1.01 (0.22)	0.65	0.43
5.ความขัดแย้งที่เกิดจากกรอบครัวขัดขวาง งานที่มีสาเหตุมาจากความเครียด	1.14 (0.24)	0.67	0.44
6.ความขัดแย้งที่เกิดจากกรอบครัวขัดขวาง งานที่มีสาเหตุมาจากพฤติกรรม	1.24 (0.25)	0.75	0.64
$\chi^2 = 3.77$, $df = 4$, $p = .43$, $\chi^2/df = .94$, CFI = 1, TLI = 1, RMSEA = .00, SRMR = .02			



หมายเหตุ ** $p < 0.01$

$\chi^2 = 3.77$, $df = 4$, $p = .43$, $\chi^2/df = .94$, CFI = 1, TLI = 1, RMSEA = .00, SRMR = .02

ภาพประกอบ 7 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 3.77 ค่า df เท่ากับ 4 ค่า χ^2/df เท่ากับ 0.94 ค่า P-Value เท่ากับ 0.43 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ค่า

CFI เท่ากับ 1.00 ค่า TLI เท่ากับ 1.03 และค่า SRMR เท่ากับ 0.02 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ติดต่อประสานงานและทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เสนอไปยังผู้บริหารของบริษัทอุตสาหกรรมแก้วแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมราชบุรี ที่เป็นตัวอย่งวิจัยเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 หนังสืออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมราชบุรี เมื่อได้รับการอนุญาตให้เก็บข้อมูล จากผู้บริหารบริษัทแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ช่วยวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วงระยะเวลาเก็บข้อมูลประมาณ 7 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึง 30 มีนาคม 2565 โดยมีการติดต่อกับผู้บริหารโดยตรง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยระยะเวลาในการดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยการแจกแบบสอบถามและแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามรูปแบบเอกสารสมบูรณ์ครบทุกชุด จำนวน 215 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ตามจุดประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้ โดย ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยงานวิจัยนี้ได้ผ่านคณะกรรมการพิจารณางานวิจัยที่ทำในมนุษย์ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2564 รหัสโครงการ SWUEC-G-474/2564E

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ และจัดเก็บกับข้อมูลที่ขาดหายก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ผล แล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผู้วิจัยใช้สถิติบรรยายเพื่ออธิบายลักษณะการแจกแจงของข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย(mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(standard deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย(coefficient of variation) ความเบ้(skewness) และความโด่ง(kurtosis) และระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ แก้วแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายของงานวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ความมุ่งหมายของงานวิจัย เพื่อวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ด้วยโปรแกรม M Plus

2.2 การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปร ด้วยวิธี Bootstrapping

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร (ประกอบด้วย ค่าสถิติพื้นฐานทั่วไป ค่าสถิติพื้นฐานแยกตามภูมิภาค ค่าสหสัมพันธ์) ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความตรงโมเดล การวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลวิเคราะห์ข้อมูล มีความสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ในการนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

INTS	หมายถึง ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร (Intention to stay)
JE	หมายถึง การฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness)
PSS	หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Perceive Supervisor Support)
WFC	หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work Family Conflict)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

Lo	หมายถึง ความเชื่อมโยงกับองค์กร (Link – Organization)
Lc	หมายถึง ความเชื่อมโยงกับชุมชน (Link - Community)
Fo	หมายถึง ความลงตัวกับองค์กร (Fit- Organization)
Fc	หมายถึง ความลงตัวกับชุมชน (Fit- Community)
So	หมายถึง สิ่งที่ต้องสละกับองค์กร (Sacrifice – Organization)
Twf	หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวขัดขวางงาน-ที่มีสาเหตุมาจากเวลา (time-based family interference with work)
Swf	หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวขัดขวางงาน-ที่มีสาเหตุมาจากความเครียด (strain-based family interference with work)
Bwf	หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวขัดขวางงาน-ที่มีสาเหตุมาจากพฤติกรรม (behavior-based family interference with work)
Tfw	หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดจากงานขัดขวางครอบครัว-ที่มีสาเหตุมาจากเวลา (time-based work interference with family)
Sfw	หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดจากงานขัดขวางครอบครัว-ที่มีสาเหตุมาจากความเครียด ความเครียด (strain-based work interference with family)

bfw หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดจากงานขัดขวางครอบครัว-ที่มีสาเหตุมาจากพฤติกรรม (behavior-based work interference with family)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

β	หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loadings)
CFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
C.V.	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.)
df	หมายถึง องศาอิสระ (Degrees of Freedom)
DE	หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
GFI	หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit)
IE	หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
KU	หมายถึง ค่าความโด่ง (Kurtosis)
M	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
n	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p-value	หมายถึง ความน่าจะเป็นทางสถิติ
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Squared Multiple Correlation: R-square)
RMSEA	หมายถึง ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation)
RMR	หมายถึง ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual)
SD	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SK	หมายถึง ค่าความเบ้ (Skewness)
SRMR	หมายถึง ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual)
TE	หมายถึง อิทธิพลรวม (Total Effect)
TLI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker และ Lewis (Tucker-Lewis Index)
χ^2	หมายถึง ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
χ^2/df	หมายถึง ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square)

เกณฑ์ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยอ้างอิงตามแนวคิดของ (Hair, 2009 อ้างใน เอกวิณ จุฑาพานิช, 2563) ดังต่อไปนี้

ค่า Chi-Square (χ^2) หรือค่าสถิติที่ใช้ทดสอบโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ โดย CFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณ ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ค่าที่ยอมรับได้ควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลปรับแก้ ด้วยองศาความเป็นอิสระ มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับ GFI ควรมีค่า 0.90 หรือมากกว่า 0.80 (Gefen, Straub, & Boudreau, 2000) ถือว่าโมเดลมีความสัมพันธ์

ค่าดัชนีรากกำลังสองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยค่า RMSEA ที่ดีควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือมีค่าระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือ รากที่สองของ ค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงถือว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index; NFI) โดยค่า NFI ที่ยอมรับได้ควรมีมากกว่า 0.90 จึงถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิง สัมพัทธ์

ค่าดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental fit index, IFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 จึงถือว่าโมเดลความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและค่าสถิติบรรยายของตัวแปรวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ประกอบด้วย (1.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ แผนก เวลาในการทำงาน ชุมชนที่พักอาศัย (1.2) ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าสูงสุด (max) ค่าต่ำสุด (min) ค่าความเบ้ (sk) ความโด่ง (ku) เพื่อศึกษาการกระจายและการแจกแจงของข้อมูล รายละเอียดดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานในบริษัท ที่อยู่ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง จำนวน 215 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.1 ($n = 112$) เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 47.9 ($n = 103$) อายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 ($n = 76$) รองลงมาอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.7 ($n = 53$) และอายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.8 ($n = 49$) มีการทำงานเป็นกะ คิดเป็นร้อยละ 57.7 ($n = 124$) ทำงานอยู่ในแผนกควบคุมคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 40.5 ($n = 87$) รองลงมาแผนกคลังสินค้า คิดเป็นร้อยละ 18.1 ($n = 39$) แผนกผลิตคิดเป็นร้อยละ 11.2 ($n = 24$) ส่วนใหญ่พักอยู่ในชุมชนเจ็ดเสมียน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ($n = 83$) และพักอยู่ในหอพักบริษัท คิดเป็นร้อยละ 30.7 ($n = 66$) และชุมชนดอนทราย คิดเป็นร้อยละ 17.7 ($n = 38$) รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	103	47.9
หญิง	112	52.1
2.อายุ		
20-29 ปี	49	22.8
30-39 ปี	76	35.3
40-49 ปี	53	24.7
50-59 ปี	37	17.2
3.เวลาทำงาน		
ปกติ	91	42.3
เข้ากะ	124	57.7

ตาราง 12 (ต่อ)

4.ชุมชนที่พักอาศัย		
เจ็ดเสมียน	83	38.6
ดอนทราย	38	17.7
หอพัก	66	30.7
5.แผนก		
ผลิต	24	11.2
จัดแบบ	8	3.7
ผสมวัสดุดิบ	5	2.3
ซ่อมบำรุงแม่พิมพ์	4	1.9
ซ่อมบำรุงทั่วไป	8	3.7
ซ่อมบำรุงไฟฟ้า	10	4.7
เตาหลอม	5	2.3
ควบคุมคุณภาพ	87	40.5
คลังสินค้า	39	18.1
จัดส่ง	21	9.8
สไตร์	4	1.9
รวม	215	100.0

1.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุแก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน การการฝังตรึงในงาน รับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าสูงสุด (max) ค่าต่ำสุด (min) เพื่อให้เห็นลักษณะของการแจกแจงและการกระจายของของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร พบว่ามีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.15 – 3.84 ($SD = 0.42-0.87$) อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยพนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ถึงการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ในระดับมาก ($M = 3.84, SD = 0.74$) มีการรับรู้ถึงความ

ตั้งใจคงอยู่ในงาน ในระดับมาก ($M = 3.67$, $SD = 0.47$) มีการรับรู้ถึงการฝังตึงในงาน ในระดับปานกลาง ($M = 3.43$, $SD = 0.42$) และมีการรับรู้ถึงความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ในระดับปานกลาง ($M = 3.14$, $SD = 0.87$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรการฝังตึงในงาน มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด (C.V.= 81.6) แสดงว่าพนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับการฝังตึงในงานและมีความคิดเห็นในแต่ละบุคคลแตกต่างกันมากกว่าตัวแปรอื่นๆ รองลงมาคือ ตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน (C.V.= 76) ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (C.V.=51) และตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีสัมประสิทธิ์การกระจายตัวน้อยที่สุด (C.V.= 36) แสดงว่าพนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และมีความคิดเห็นในแต่ละบุคคลแตกต่างกันน้อยกว่าตัวแปรอื่นๆ ลักษณะการแจกแจงข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาจากความเบ้ (SK) ของตัวแปรพบว่ามีความเบ้ในช่วง -0.98 ถึง 0.01 ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งความเบ้มีค่าไม่เกิน ± 2 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Hair & et.al,2006) ในส่วนของการพิจารณาความโด่ง (KU) พบว่ามีความโด่งอยู่ในช่วง -0.98 ถึง 2.40 ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลแบบโด่งต่ำกว่าปกติ แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลออกจากค่าเฉลี่ยมากกว่าการแจกแจงปกติเล็กน้อย ซึ่งความโด่งมีค่าไม่เกิน ± 3 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hun Myoung Park ,2008) รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 13 ค่าสถิติบรรยายลักษณะตัวแปรในการวิจัยของตัวอย่าง

ตัวแปร	ค่าสถิติของตัวอย่าง							
	Mean	ระดับ	S.D.	C.V.%	Min	Max	Sk	Ku
การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน								
การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	3.84	มาก	0.74	51.00	1.00	5.00	-0.98	2.40
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน								
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.67	มาก	0.48	76.00	2.00	4.50	-0.75	1.05
การฝังตึงในงาน								
ความเชื่อมโยงกับองค์กร	2.94	ปานกลาง	0.78	37.00	1.20	5.00	0.09	-0.79
ความเชื่อมโยงกับชุมชน	2.27	น้อย	0.74	30.00	1.00	3.33	-0.53	-0.90

ตาราง 13 (ต่อ)

ความลงตัวกับองค์การ	3.87	มาก	0.72	54.00	1.00	5.00	-0.78	2.23
ความลงตัวกับชุมชน	4.07	มาก	0.66	61.00	1.00	5.00	-0.77	2.02
สิ่งที่ต้องสละกับองค์การ	3.59	มาก	0.67	53.00	1.00	5.00	-0.74	1.18
สิ่งที่ต้องสละกับชุมชน	3.86	มาก	0.67	58.00	1.00	5.00	-0.32	0.77
ความขัดแย้งระหว่างงานกับ								
ครอบครัว								
ความขัดแย้งที่เกิดจากงาน	3.29	ปานกลาง	1.04	31.00	1.00	5.00	-0.60	-0.35
ขัดขวางครอบครัว-ที่มีสาเหตุ								
มาจากเวลา								
ความขัดแย้งที่เกิดจากงาน	3.40	ปานกลาง	0.97	35.00	1.00	5.00	-0.62	0.09
ขัดขวางครอบครัว-ที่มีสาเหตุ								
มาจากความเครียด								
ความขัดแย้งที่เกิดจากงาน	3.38	ปานกลาง	1.07	31.00	1.00	5.00	-0.47	-0.37
ขัดขวางครอบครัว-ที่มีสาเหตุ								
มาจากพฤติกรรม								
ความขัดแย้งที่เกิดจาก	2.84	ปานกลาง	1.13	25.00	1.00	5.00	-0.32	-0.98
ครอบครัวขัดขวางงาน-ที่มี								
สาเหตุมาจากเวลา								
ความขัดแย้งที่เกิดจาก	2.67	ปานกลาง	1.28	20.00	1.00	5.00	0.01	-1.38
ครอบครัวขัดขวางงาน-ที่มี								
สาเหตุมาจากความเครียด								
ความขัดแย้งที่เกิดจาก	3.30	ปานกลาง	1.20	27.00	1.00	5.00	-0.38	-0.85
ครอบครัวขัดขวางงาน-ที่มี								
สาเหตุมาจากพฤติกรรม								

1.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรในโมเดล จำแนกตามภูมิหลัง

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การพึงพิงในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และแผนก มีดังต่อไปนี้ โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test แบบสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับการ

เปรียบเทียบตัวอย่างในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว จะทำการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนของตัวอย่างวิจัย (homogeneity of variance) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าความแปรปรวนของประชากรเท่ากันหรือไม่ กรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ (pos hoc comparison) แบบ Dunnett T3 และในกรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ (pos hoc comparison) แบบ Scheffe ซึ่งผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรในโมเดล จำแนกตามภูมิหลัง ผลการวิเคราะห์พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1.3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปร จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ ตัวแปรการฝังตึงในงาน ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่าพนักงานเพศชายและพนักงานหญิง มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปร จำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรจำแนกตามอายุ ตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ ตัวแปรการฝังตึงในงาน ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่าพนักงานเพศชายและพนักงานหญิง มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปร จำแนกตามแผนก

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรจำแนกตามแผนก พบว่าพนักงานแผนกซ่อมบำรุงแม่พิมพ์มีการรับรู้การฝังตึงในงาน ได้ดีที่สุดในด้านความลงตัวกับชุมชน ($M=4.54$ $S.D.=0.53$) รองลงมาคือพนักงานแผนกคลังสินค้า ($M= 4.37, S.D.=0.58$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพนักงานแผนกซ่อมบำรุงแม่พิมพ์มีการรับรู้ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ดีที่สุดในด้านความตั้งใจคงอยู่ ($M=4.04$, $S.D.=0.28$) รองลงมาคือพนักงานแผนกซ่อมบำรุงทั่วไป ซ่อมบำรุงไฟฟ้า ($M= 4.00, S.D.=0.45$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 14 ตารางวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยายของตัวแปรวิจัยของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตัวแปร	ความตั้งใจคง อยู่ในงาน		การฝังตรึงในงาน											
	ints		LO		LC		FO		FC		SO		SC	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
เพศ														
ชาย	3.91	0.69	2.16	0.67	3.85	0.73	4.02	0.73	3.56	0.67	3.79	0.71	3.08	0.78
หญิง	3.78	0.79	2.36	0.79	3.89	0.70	4.13	0.59	3.62	0.68	3.92	0.61	2.81	0.77
อายุ														
20-29ปี	3.54	0.50	2.14	0.85	3.70	0.70	3.87	0.70	3.36	0.75	3.73	0.71	2.47	0.56
30-39ปี	3.67	0.48	2.17	0.76	3.81	0.78	4.19	0.60	3.64	0.65	3.94	0.65	2.99	0.68
40-49ปี	3.63	0.43	2.25	0.68	3.83	0.57	3.95	0.73	3.51	0.67	3.75	0.69	3.28	0.85
50-59ปี	3.91	0.44	2.67	0.45	4.29	0.65	4.27	0.51	3.90	0.49	4.03	0.55	2.98	0.85
แผนก														
ผลิต	3.31	0.37	2.80	0.77	2.01	0.71	3.14	0.60	3.57	0.85	3.13	0.74	3.53	0.83
จัดแบบ	3.73	0.47	2.78	0.70	2.08	0.53	3.48	0.34	3.68	0.43	3.42	0.27	3.75	0.39
ผลมวัดกฏติบ	3.63	0.18	2.88	0.83	2.33	0.78	4.07	0.89	4.04	0.17	3.48	0.61	3.87	0.73
ซ่อมบำรุง	4.04	0.28	3.30	0.74	2.25	0.74	4.54	0.53	4.20	0.54	4.22	0.56	4.33	0.54
แม่พิมพ์														
ซ่อมบำรุงทั่วไป	4.00	0.45	4.20	0.00	2.42	0.15	4.29	0.44	4.30	0.49	4.03	0.50	3.75	0.46
ซ่อมบำรุงไฟฟ้า	4.00	0.58	3.72	0.70	2.20	0.42	4.20	1.02	3.68	0.63	3.53	0.45	3.40	0.68
เตาหลอม	3.83	0.38	2.60	0.62	2.00	0.58	4.14	0.48	4.15	0.55	3.88	0.41	3.89	0.54
คิวซี	3.34	0.53	2.86	0.75	2.37	0.78	3.36	0.73	4.01	0.58	3.30	0.86	3.96	0.75
คลังสินค้า	3.78	0.28	2.55	0.58	2.21	0.84	4.37	0.58	4.73	0.54	3.48	0.52	4.24	0.57
จัดส่ง	3.83	0.33	3.21	0.66	2.35	0.73	3.58	0.48	3.90	0.20	3.13	0.87	3.92	0.17
สโตร์	4.00	0.58	3.80	0.77	2.08	0.79	4.20	1.02	3.68	0.63	3.53	0.45	3.40	0.68

ตาราง 14 (ต่อ) ตารางวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยายของตัวแปรวิจัยของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตัวแปร	การรับรู้การ สนับสนุนจาก หัวหน้างาน		ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว											
	Pss		twf		swf		bwf		tfw		sfw		bfw	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
เพศ														
ชาย	3.66	0.45	3.36	1.04	3.53	0.87	3.38	1.07	2.79	0.96	2.43	1.24	3.32	1.23
หญิง	3.68	0.50	3.24	1.05	3.29	1.04	3.37	1.08	2.88	1.27	2.90	1.28	3.29	1.18
อายุ														
20-29ปี	3.71	0.67	3.39	1.02	3.53	0.80	3.37	1.01	3.00	1.08	3.07	1.19	3.24	1.17
30-39ปี	4.03	0.60	3.51	0.89	3.65	0.87	3.70	0.91	2.99	1.11	2.75	1.20	3.71	1.04
40-49ปี	3.68	0.80	3.25	0.99	3.36	0.84	3.26	1.08	2.66	1.11	2.53	1.29	3.25	1.08
50-59ปี	3.85	0.93	2.77	1.28	2.79	1.26	2.89	1.26	2.57	1.22	2.20	1.39	2.62	1.41
แผนก														
ผลิต	3.79	0.53	3.35	1.08	3.40	0.79	2.85	0.78	2.83	0.79	2.51	0.96	2.82	0.87

ตาราง 14 (ต่อ)

ชุดแบบ	4.30	0.84	4.17	0.31	3.58	0.43	3.25	0.64	3.17	0.44	3.33	0.50	3.46	0.47
ผลมั่วตฤติบ	4.42	0.50	3.53	0.73	3.53	0.77	3.87	0.80	3.47	0.45	2.20	1.30	2.53	1.43
ซ่อมบำรุง	4.17	0.31	3.33	1.15	3.33	0.47	3.17	1.23	2.58	0.42	2.42	1.32	3.17	1.29
แม่พิมพ์														
ซ่อมบำรุง	4.17	0.31	1.75	0.46	2.67	0.44	2.50	1.20	2.50	0.73	2.33	1.15	2.50	1.20
ทั่วไป														
ซ่อมบำรุง	3.73	0.28	3.60	1.26	3.27	1.16	3.00	1.18	1.90	0.92	2.03	1.23	2.67	1.41
ไฟฟ้า														
เตาหลอม	3.74	0.80	3.73	0.89	3.80	0.51	2.73	0.68	2.67	0.62	2.53	1.07	2.67	0.47
คิวซี	4.04	0.64	3.25	1.04	3.28	1.17	3.34	1.10	3.18	1.17	3.18	1.25	3.39	1.18
คลังสินค้า	4.20	0.54	3.34	1.16	3.46	0.79	3.57	0.97	2.68	1.30	2.70	1.26	3.18	1.26
จัดส่ง	3.17	0.33	3.17	0.56	3.95	0.76	4.32	0.93	2.17	0.96	1.29	0.72	4.59	0.68
สไตร์	3.73	0.28	3.67	0.82	3.67	0.00	3.75	0.50	2.42	1.64	1.75	1.50	3.67	1.12

1.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน เพื่อตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 91 คู่ พบว่า ไม่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใดที่มีค่ามากกว่า 0.80 ดังนั้นจึงไม่ฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของภาวะร่วมเส้นตรงพหุ และพบตัวแปร 44 คู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.21 ถึง 0.78 ตัวแปรทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน คือ มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ints) พบว่า ความลงตัวกับองค์การ (fo) ความลงตัวกับชุมชน (fc) สิ่งที่ต้องสละกับองค์การ (so) และสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน (sc) มีความสัมพันธ์กันทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.29 ถึง 0.52 ทุกคู่มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลวิจัย (N=215)

ตัวแปร	ints	pss	lo	lc	fo	fc	so	sc	twf	swf	bwf	tfw	sfw	bfw
int	1													
pss	.17	1												
lo	.17	.05	1											
lc	.15	.02	.00	1										
fo	.71**	.25**	.11	.16	1									
fc	.36**	.34**	.05	-.00	.61**	1								
so	.52**	.36**	.13	.06	.64**	.49**	1							
sc	.29**	.37**	-.03	.04	.38**	.52**	.43**	1						
twf	-.06	.25**	-.02	-.11	-.17	-.15	.08	.00	1					
swf	-.01	.22**	.13	-.08	-.01	.03	.10	.10	.70**	1				
bwf	.08	.41**	.07	-.09	.16	.22**	.25**	.14	.52**	.57**	1			
tfw	-.06	.08	-.06	-.04	-.00	-.14	.22**	-.20**	.49**	.51**	.43**	1		
sfw	.03	.02	-.12	-.09	-.05	-.22**	.22**	-.14	.49**	.42**	.30**	.78*	1	
bfw	.12	.27**	.02	-.04	.14	.24**	.28**	.23**	.52**	.61**	.78**	.43**	.43**	1
mean	3.67	3.84	2.93	2.26	3.87	4.04	3.59	3.86	3.29	3.40	3.37	2.83	2.67	3.30
SD	0.47	0.74	0.78	0.73	0.71	0.66	0.67	0.66	1.04	0.96	1.07	1.12	1.27	1.20

หมายเหตุ : ** $p < 0.01$

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรงโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุแก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 49.20 ค่า df เท่ากับ 36 ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.36 ค่า P-Value เท่ากับ 0.07 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 ค่า CFI เท่ากับ 0.99 ค่า TLI เท่ากับ 0.978 และค่า SRMR เท่ากับ 0.05 จากข้อมูลค่าสถิติดังที่กล่าวมาในข้างต้นสนับสนุนว่าโมเดลนี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีผลการวิเคราะห์แสดงตามค่ามาตรฐาน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปร พบว่ามีค่าเท่ากับ .74 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 74 ดังภาพประกอบ 8

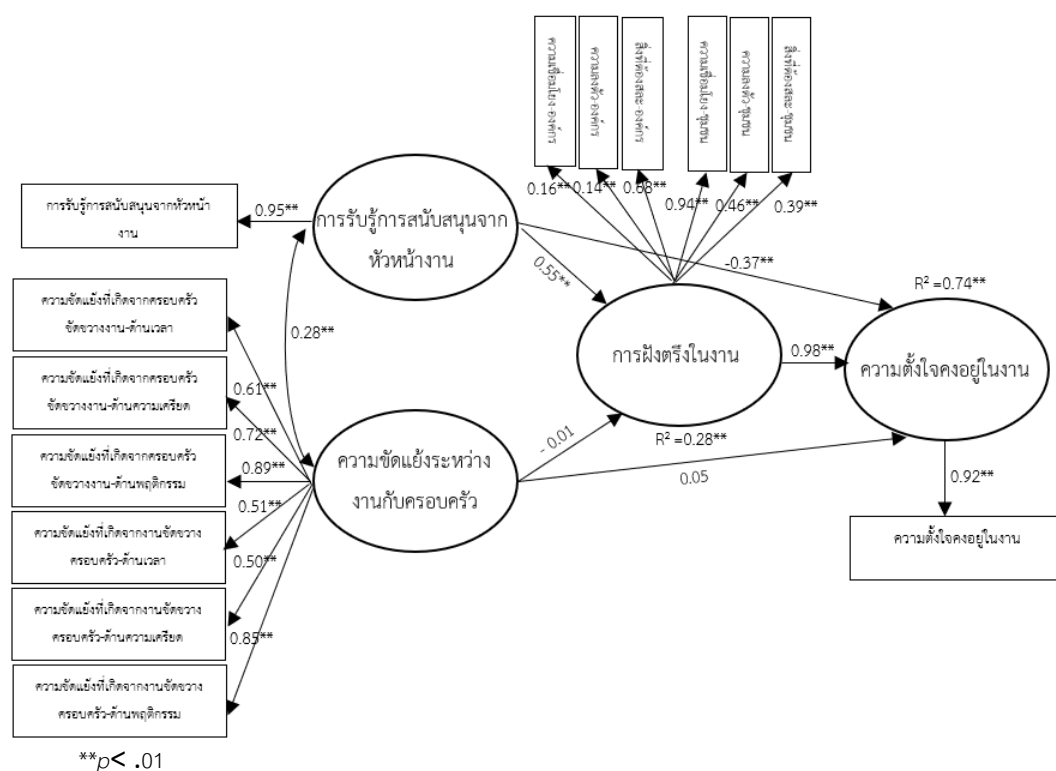
เมื่อพิจารณาความสำคัญจากองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุแก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ ความตั้งใจอยู่ในงาน การฝังตรึงในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า ตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (WCF) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนน

มาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.50-0.89 องค์ประกอบความขัดแย้งครอบครัวที่เข้าขัดขวางงาน ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด ($\beta=.89$) รองลงมาคือ ความขัดแย้งงานที่เข้าขัดขวางครอบครัว ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบองค์ประกอบมาตรฐาน ($\beta=.85$)

ตัวแปรการฝังตึงในงาน (JE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.13-0.94 ในด้านองค์กร สิ่งที่ต้องสละกับองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด ($\beta=.68$) ในด้านชุมชน ความเชื่อมโยงกับชุมชน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด ($\beta=.94$)

ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Pss) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานคือ 0.95

ตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Ints) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานคือ 0.92



$$\chi^2 = 49.20, df = 36, \chi^2/df = 1.36, P\text{-Value} = 0.07, RMSEA = 0.04, CFI = 0.99, TLI = 0.98$$

ภาพประกอบ 8 โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุแก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตริงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า การฝังตริงในงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.98, p<0.01$) แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการฝังตริงในงานสูง ส่งผลทำให้มีความตั้งใจอยู่ในงานสูง **จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1**

การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลรวม (total effect) ต่อความตั้งใจอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.18, p<0.01$) โดยมีอิทธิพลทางตรงทิศทางลบต่อความตั้งใจอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.37, p<0.01$) แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่รับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง อาจส่งผลทำให้มีความตั้งใจอยู่ในงานต่ำ **จากผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2** และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกผ่านการฝังตริงในงานต่อความตั้งใจอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta=0.55, p<0.01$) แสดงว่าการรับรู้สนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นการสนับสนุนทำให้เกิดการฝังตริงในงาน และการฝังตริงในงานจะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจอยู่ในงาน **จากผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3**

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ที่มีอิทธิพลรวมต่อความตั้งใจอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.04, p=0.91$) โดยมีอิทธิพลทางตรงทิศทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.05, p=0.47$) แสดงว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญ **จากผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4** และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางลบผ่านการฝังตริงในงานต่อความตั้งใจอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ($\beta=0.01, p=0.91$) แสดงว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน ผ่านการฝังตริงในงานอย่างมีนัยสำคัญ **จากผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5** นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีผลเกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ผลรวมอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุแก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรปัจจัย	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน			การฝังตรึงในงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	- 0.37**	0.55**	0.18**	0.55**	-	0.55**
ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	0.05	- 0.01	0.04	-0.01	-	- 0.01
การฝังตรึงในงาน	0.98**	-	0.98**	-	-	-
R ²	0.74**			0.28**		

หมายเหตุ ** $p < 0.01$

DE หมายถึงอิทธิพลทางตรง IE หมายถึงอิทธิพลทางอ้อม TE หมายถึงอิทธิพลรวม

ผลการทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรการฝังตรึงในงานที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้วยวิธี Bootstrapping เพื่อยืนยันค่าอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่าน พบว่าการฝังตรึงในงาน มีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (coeff=0.55, CI= [0.07, 0.01]) แสดงว่าการฝังตรึงในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ วัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งโดยมีการฝังตริงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานในบริษัท ที่อยู่ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง พนักงานในระดับปฏิบัติการนี้ โดยมีอายุ 20 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เลือกใช้วิธีการคำนวณภายใต้แนวทางการใช้สถิติโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling; SEM) โดยมีแนวทางการพิจารณาจากการคำนวณจากสูตรของ Soper (2021) ตามสถิติ SEM โดยกำหนดค่า anticipated effect size = 0.27, desired statistical power level = 0.8, number of latent variables = 4, number of observed variables = 14, probability level = 0.05 พบว่าควรมีเกณฑ์ขั้นต่ำของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งทั้งหมด จำนวน 229 ชุด และมีการตอบกลับจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 93.8 และข้อมูลขาดหายคิดเป็นร้อยละ 6.2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับอายุ เพศ ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน แผนก ชุมชนที่อยู่อาศัย

ส่วนที่ 2 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยได้ปรับมาจากแนวคิดของ Cowin and Hengstberger-Sims (2006) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 มีคุณภาพความตรงเชิงโครงสร้าง จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผลการวิเคราะห์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 8.62 ค่า df เท่ากับ 7 ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.23 ค่า P-Value เท่ากับ 0.28 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 ค่า CFI เท่ากับ 0.99 ค่า TLI เท่ากับ 0.99 และค่า SRMR เท่ากับ 0.01 เมื่อพิจารณาข้อคำถามของตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงานทุกข้อมีค่าอำนาจนัยองค์ประกอบ มาตรฐานที่ยอมรับได้คือมากกว่า 0.50 (Hair, 2010) ดังนั้น ข้อคำถามของตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน จึงมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอในการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานได้

ส่วนที่ 3 การฝังตริงในงาน ผู้วิจัยพัฒนาและปรับแบบสอบถามการฝังตริงในงาน จากแนวคิดของ Mitchell, Holtom, Lee, et al. (2001) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 35 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .879 มีคุณภาพความตรงเชิงโครงสร้าง จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรการฝังตริงในงาน ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 3.41 ค่า df เท่ากับ 2 ค่า χ^2/df เท่ากับ 17.05 ค่า P-Value เท่ากับ 0.18 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.084 ค่า CFI เท่ากับ 0.99 ค่า TLI เท่ากับ 0.92 และค่า SRMR เท่ากับ 0.01 ดังนั้นข้อคำถามของตัวแปรการฝังตริง จึงมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอในการวัดการฝังตริงในงาน ของพนักงานได้

ส่วนที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้ปรับมาจากแบบวัดของ Kottke and Sharafinski (1988) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น .918 มีคุณภาพความตรงเชิงโครงสร้าง จากการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยใช้ข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติ ค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 4.69 ค่า df เท่ากับ 5 ค่า χ^2/df เท่ากับ 0.93 ค่า P-Value เท่ากับ 0.45 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า TLI เท่ากับ 1.00 และค่า SRMR เท่ากับ 0.01 เมื่อพิจารณาข้อคำถามตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานทุกข้อมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานที่ยอมรับได้ คือมากกว่า 0.50 (Hair, 2010) ดังนั้นทุกข้อคำถามของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน จึงมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอในการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานของพนักงานได้

ส่วนที่ 5 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยได้ปรับจากแบบวัดของ Carlson and Kacmar (2000) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 18 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .936 มีคุณภาพความตรงเชิงโครงสร้าง จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 3.77 ค่า df เท่ากับ 4 ค่า χ^2/df เท่ากับ 0.94 ค่า P-Value เท่ากับ 0.43 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า TLI เท่ากับ 1.00 และค่า SRMR เท่ากับ 0.01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานที่ยอมรับได้ คือมากกว่า 0.50 (Hair, 2010) ดังนั้นตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จึงมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอในการวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของพนักงานได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

1. ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.1 ($n = 112$) อายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 ($n = 76$) รองลงมาอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.7 ($n = 53$) และอายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.8 ($n = 49$) มีการทำงานเป็นกะ คิดเป็นร้อยละ 57.7 ($n = 124$) ทำงานอยู่ในแผนกควบคุมคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 40.5 ($n = 87$) รองลงมาแผนกคลังสินค้า คิดเป็นร้อยละ 18.1 ($n = 39$) แผนกผลิตคิดเป็นร้อยละ 11.2 ($n = 24$) ส่วนใหญ่พักอยู่ในชุมชนเจ็ดเสมียน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ($n = 83$) และพักอยู่ในหอพักบริษัท คิดเป็นร้อยละ 30.7 ($n = 66$) และชุมชนดอนทราย คิดเป็นร้อยละ 17.7 ($n = 38$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร พบว่ามีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.15 – 3.84 ($SD = 0.42-0.87$) อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยพนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ถึงการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ในระดับมาก ($M = 3.84, SD = 0.74$) มีการรับรู้ถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน ในระดับ ($M = 3.67, SD = 0.47$) มีการรับรู้ถึงการฝังตรึงในงาน ในระดับ ($M = 3.43, SD = 0.42$) และมีการรับรู้ถึงความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ในระดับ ($M = 3.14, SD = 0.87$)

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ตามหลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ด้วยโปรแกรม Mplus

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยหลักที่ได้กำหนดไว้ งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ วัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ เพื่อวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

โมเดลที่พัฒนาขึ้นมามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับที่ดีโดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 0.54 ค่าdf เท่ากับ 2 ค่า χ^2/df เท่ากับ 17.05 ค่า P-Value เท่ากับ 0.76 ค่าRMSEA เท่ากับ 0.084 ค่าCFI เท่ากับ 0.99 ค่า TLI เท่ากับ 0.92 และค่า SRMR เท่ากับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรเท่ากับ .74 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลการวิจัยสามารถอธิบายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 74

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของโมเดลความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2.1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการฝังตรึงในงาน ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่าการฝังตรึงในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.98, p<0.01$) แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่การฝังตรึงในงานสูง ส่งผลทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงด้วย ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ว่าการฝังตรึงในงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

2.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.18, p<0.01$) โดยมีอิทธิพลทางตรงทิศทางลบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.37, p<0.01$) แสดงว่าพนักงานที่รับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง อาจส่งผลทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่ำ ผลการวิจัยปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ที่ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกผ่านการฝังตรึงในงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta=0.55, p<0.01$) แสดงว่าการรับรู้สนับสนุนจากหัวหน้างานสูงเป็นการสนับสนุนทำให้เกิดการฝังตรึงในงาน ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3 ที่ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ที่มีอิทธิพลรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.04, p=0.91$) โดยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.05, p=0.47$) แสดงว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านการฝังตัวในงาน ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 4 ที่ว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางลบผ่านการฝังตัวในงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ($\beta=-0.01, p=0.91$) แสดงว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านการฝังตัวในงาน ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 5 ที่ว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยมีการฝังตัวในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการทดสอบของอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรการฝังตัวในงาน ที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้วยวิธี Bootstrapping เพื่อยืนยันค่าอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่าน พบว่าการฝังตัวในงาน มีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีการฝังตัวในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (coeff=0.55, CI= [0.07, 0.01])

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่นำเสนอไปในข้างต้น ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย ทั้งยังพบว่าผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์หนึ่งโดยมีการฝังตัวในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีประเด็นที่น่าสนใจ ที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีการฝังตัวในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตัวในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรการฝังตัวในงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (สมมติฐานวิจัยข้อที่ 1) พบว่าการฝังตัวในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta=0.98, p<0.01$) สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่การฝังตรึงในงานสูง ส่งผลทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Taofeeq et al. (2019) ที่ได้ศึกษาแนวทางความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่ในบริษัทก่อสร้างมาเลเซีย โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตรึงในงานทั้งในมิติองค์การและชุมชน ที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในบริษัทก่อสร้างของมาเลเซียต่อไป ผลการศึกษาพบว่า การฝังตรึงในงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยเฉพาะด้านความเชื่อมโยงกับองค์การที่มีค่าอิทธิพลสูงกว่าด้านอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee et al. (2004) ปัจจัยนอกเหนืองาน (On-the-Job and off-the-Job Embeddedness) มีความสัมพันธ์กับการลาออกโดยสมัครใจของพนักงาน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาคะแนนองค์ประกอบมาตรฐานของการฝังตรึงในงานยังสังเกตได้ว่าการฝังตรึงในงานด้านสิ่งที่สละกับองค์กร ($\beta = 0.68, p < 0.01$) และความเชื่อมโยงกับชุมชน ($\beta = 0.94, p < 0.01$) มีค่าน้ำหนักมากกว่าด้านอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานมีการฝังตรึงในงานด้านสิ่งที่สละกับองค์กรและความเชื่อมโยงกับชุมชนจะมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านการฝังตรึงในงาน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (สมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 และ 3) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลโดยรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.18, p<0.01$) และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกผ่านการฝังตรึงในงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta=0.55, p<0.01$) สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ข้อ 3 ที่ตั้งไว้ แสดงว่าการรับรู้สนับสนุนจากหัวหน้างานสูง ซึ่งเป็นการสนับสนุนทำให้เกิดการฝังตรึงในงาน ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง กล่าวคือหากพนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านความเชื่อมโยง ด้านความลงตัว และสิ่งที่ต้องสละทั้งในมิติองค์กร และมิติชุมชนที่เป็นลักษณะของการฝังตรึงจะส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ Ng'eno Williter Chepkemioi Rop et al. (2014) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขต Bomet และ Kericho พบว่าหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ และส่งผลต่อการรักษาพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนให้คงอยู่ ที่สำคัญที่สุดในการการรักษาพนักงาน คือความแข็งแกร่งที่ติดอยู่กับความซาบซึ้งของหัวหน้างานในการทำงานที่มีต่อพนักงานในโรงพยาบาล แต่เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ($\beta = -0.37, p < 0.01$) กลับมีทิศทางลบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่รับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง อาจส่งผลทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่ำ ทั้งนี้อาจเกิดจากหลายๆสาเหตุ ดังเช่น

สาเหตุที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำ เช่น ผู้นำแบบมุ่งงาน (initiating structure) เป็นผู้นำที่มีลักษณะผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงาน และกำหนดตารางเวลาทำงานแน่นอนเน้นการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอน ซึ่งลักษณะผู้นำแบบนี้จะสร้างความกดดันให้กับลูกน้อง จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พนักงาน เมื่อรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง แต่ความตั้งใจคงอยู่ในงานไม่สูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชิต ชายทวีป และธนินฐา สมัย (2020) ที่ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์การ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์การมี 3 รูปแบบ ดังนี้ 1) รูปแบบภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ 2) รูปแบบภาวะผู้นำมุ่งงาน 3) รูปแบบภาวะผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์การ แต่ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานจะมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์การ

สาเหตุที่ 2 องค์การมีบทบาทในการตัดสินใจลาออก/คงอยู่ต่อไปในองค์การของพนักงาน หากองค์กรมีนโยบายที่ไม่เห็นคุณค่าต่อการทุ่มเททำงานของพนักงาน ไม่มีความห่วงใยที่จะช่วยเหลือให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่ไม่พึงประสงค์ในระหว่างการทำงานของพนักงาน หรือไม่ให้การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้า ก็จะทำให้พนักงานมีความคิดที่จะลาออก และไม่มี ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การต่อไป เพราะพนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรไม่เห็นคุณค่า และไม่ให้การสนับสนุน โดยการรับรู้เหล่านี้จะส่งผ่านทางหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger และคณะ (1990) ที่กล่าวว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็น การรับรู้ของพนักงานว่า องค์กรได้มองเห็นคุณค่า ในการทำงานของพวกเขาเพียงใด มีการแสดงถึงความห่วงใยและสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและ ผูกพันกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mark Lager (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก โดยทำการศึกษากับพนักงานที่ลาออกจากองค์กร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก มีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน งานวิจัย

นี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรที่รับผิดชอบต่อการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านการฝังตึงในงาน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (สมมติฐานการวิจัยที่ 4 และ 5) พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ที่มีอิทธิพลรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.04, p = 0.91$) โดยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.05, p = 0.47$) ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4 ที่ตั้งไว้ แสดงว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกผ่านการฝังตึงในงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.55, p = 0.91$) ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 5 ที่ตั้งไว้แสดงว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านการฝังตึงในงาน ทั้งนี้อาจเกิดจากหลายๆสาเหตุ ดังเช่น

สาเหตุที่ 1 การจัดสรรเวลาในการดูแล ครอบครัวที่แตกต่างกัน กลุ่ม “พนักงานระดับปฏิบัติการ” มีลักษณะงานคือ มีงานที่ต้องรับผิดชอบที่ตายตัว ส่วนใหญ่เป็นการรับคำสั่งจากหัวหน้างาน และเวลาการทำงานเป็นกะ พนักงานกลุ่มนี้สามารถจัดสรรเวลาช่วงกลางวันในการทำงาน และใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว หรือทำธุระตนเอง ในช่วงเวลากลางวันได้ ดังนั้นจึงทำให้ไม่มีปัญหาเรื่องของเวลาที่ขัดขวางการทำงานหรือขัดขวางครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพเกล้า นพกุลวงศ์ (2558) ที่ศึกษาเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การรับรู้บรรยากาศองค์กร และความตั้งใจลาออก พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีเหตุผลว่า อาจจะเป็นเพราะพนักงานบางคนที่มีบุตรต้อง ดูแล ประคบกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ภรรยาต้องออกมาทำงานเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระจากสามี หรือบางครั้งการนำบุตรไปฝากให้พ่อแม่ดูแลที่ต่างจังหวัด เมื่อสามีภรรยาต่างคนต่างทำงาน จึงไม่ได้ใส่ใจถึงผลกระทบด้านเวลาที่เกิดขึ้น

สาเหตุที่ 2 การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า สังกัดได้จากผลการวิจัยที่ผ่านมาของ จุฬารัตน บินดุเลียม (2562) ,ธนพรและคณะ (2555) และธิดารัตน์ และคณะ (2564) ที่พบว่า การจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานระดับปฏิบัติการใช้

ตัดสินใจที่จะคงอยู่ในงาน ประกอบกับธรรมชาติของกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ หรือกลุ่มผู้ใช้แรงงาน (Blue collar) เป็นกลุ่มคนที่ทำงานโดยใช้ฝีมือทักษะและแรงงานในการทำงาน โดยมีรายได้ขึ้นอยู่กับจำนวนชั่วโมงการทำงาน ทำให้พนักงานเหล่านี้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานหรือทำงานวันหยุดเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีรายได้เพิ่มจากการทำงานล่วงเวลา ด้วยเหตุนี้พนักงานจึงอาจมิได้ให้ความสำคัญต่อการเรียกร้องของสมาชิกในครอบครัวมากนัก และสมาชิกในครอบครัวอาจเข้าใจถึงสภาพการทำงาน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีปัญหาเรื่องของเวลาที่ขัดขวางการทำงานหรือขัดขวางครอบครัว

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ายิ่งพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวก็สูงตาม ดังนั้นการที่หัวหน้างานสนับสนุนในงาน ทำให้พนักงานมีความขัดแย้งเพิ่มขึ้น หรืออาจจะทำให้พนักงานต้องทุ่มเทเวลามากขึ้น เพื่อสนองต่อความต้องการของหัวหน้างาน ในด้านพฤติกรรมจึงทำให้ ครอบครัวเกิดความขัดแย้งกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ellen Ernst Kossek, Shaun Pichler, Todner, and Leslie B. Hammer.(2012) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ต่อความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้พนักงานสามารถจัดการงานและความสัมพันธ์ในครอบครัวร่วมกันได้ โดยพิจารณาจากประสบการณ์ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของแต่ละคน ทำให้พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมากขึ้น และในขณะเดียวกันพนักงานอาจจะต้องสนองตอบต่อความต้องการของหัวหน้างานมากขึ้น

1.4 ผลการวิเคราะห์การส่งผ่านของตัวแปรการฝังตรึงในงาน

การฝังตรึงในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้วยวิธี Bootstrapping เพื่อยืนยันค่าอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่าน พบว่าการฝังตรึงในงาน มีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (coeff=0.55, CI= [0.07, 0.01]) แสดงว่าการฝังตรึงในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า จากการศึกษ meta-analysis ของ Ghosh and Gurunathan (2015) โดยใช้ทฤษฎีการฝังตรึงในงานของ Mitchell, Holtom, Lee, et al.

(2001) สามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตึงในงาน (On-the-JE) ต่อการฝังตึงในงาน (On-the-job) ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานตามที่ผลการวิจัยที่ผ่านมาได้ชี้ว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานและการฝังตึงในงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ B. J. Bergiel, Bergiel, and Balsmeier (2008); Giosan et al. (2005) ที่พบว่าการฝังตึงในงานจะเป็นสื่อกลางระหว่างความสัมพันธ์ของค่าตอบแทน การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา โอกาสในการเติบโตและจุดมุ่งหมายในการลาออกของพนักงานวันเสียแต่ว่าจะมิได้ปลูกฝังให้มีการฝึกฝนในงานของพวกเขา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตึงที่ไม่เกี่ยวข้องกับการ (Off-the-JE) คือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไม่ส่งผลให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน แต่มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ก็สามารถส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานได้เช่นกัน

2. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของบริษัทบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาคือกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ หรือกลุ่มผู้ใช้แรงงาน (Blue collar) เป็นกลุ่มคนที่ทำงานโดยใช้ฝีมือ ทักษะและแรงงานในการทำงาน ซึ่งกำลังเป็นที่ขาดแคลนมากในตลาดแรงงาน (SiamHRM.com) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน เรื่องบทบาทของหัวหน้างานในการสนับสนุนการทำงานที่มีพนักงานในระดับปฏิบัติการ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยหากหัวหน้างานมีการสนับสนุนลูกน้องที่เหมาะสมจะมีผลทำให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน แต่ในทางกลับกันหากหัวหน้างานสนับสนุนลูกน้องด้วยวิธีที่ไม่เหมาะสมก็อาจมีผลทำให้พนักงานมีความตั้งใจลดน้อยลง กล่าวคือ หากหัวหน้างานมีการสนับสนุนลูกน้องของตนเองในแผนก ด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ลงตัวกันระหว่างตัวของลูกน้องกับบริษัทและชุมชนที่พนักงานอาศัยอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นเรื่องสิ่งที่จะสูญเสียหากจะต้องลาออกจากงานไป (sacrifice) เช่น สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง หรือความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อชุมชน (link) หากต้องย้ายถิ่นฐานออกไปทำงานจากบริษัทแห่งนี้ เหล่านี้จะมีผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงาน แต่ในทางตรงกันข้าม หากหัวหน้างานมีลักษณะการทำงานหรือวิธีการสื่อสารไม่เหมาะสม เช่น เป็นหัวหน้าที่มุ่งงานจนเกินไป มีวิธีการสื่อสารไม่ดี ปฏิสัมพันธ์กับลูกน้องไม่เป็น แม้พนักงานจะรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าของตนเองมากเพียงใด แต่ก็อาจมีผลทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานลดลง ทั้งนี้หาองค์กรการพร้อมที่จะห่วงใยและพร้อมที่จะช่วยเหลือให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้พนักงานไม่คิดที่จะลาออก และมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรต่อไป นอกจากนี้ บทบาทการ

สนับสนุนของหัวหน้างานยังมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอีกด้วยดังผลการวิจัยที่กล่าวในข้างต้น

เมื่อพิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานแยกตามเพศ อายุ และแผนก จะสังเกตได้ว่าเพศและอายุของพนักงานในบริษัทจะไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน แต่จะพบความแตกต่างตามแผนกที่พนักงานทำงาน โดยพนักงานทุกแผนกมีคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง ยกเว้นแผนกผลิตและแผนกคิวซีที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอาจต้องให้ความสำคัญกับพนักงานใน 2 แผนกดังกล่าวเป็นพิเศษ ประกอบกับเมื่อพิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ยของการฝังตรึงในงานด้านสิ่งที่ต้องสละจากองค์กรและความเชื่อมโยงกับชุมชนพบว่า พนักงานเกือบทุกแผนกมีระดับคะแนนเฉลี่ยของสิ่งที่ต้องสละจากองค์กรอยู่ระดับปานกลาง และทุกแผนกมีระดับคะแนนเฉลี่ยของความเชื่อมโยงกับชุมชนอยู่ระดับน้อย ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ด้วยเหตุนี้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของบริษัทอาจต้องพิจารณาการเพิ่มการรับรู้การฝังตรึงในงานด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน เช่น การนำพนักงานร่วมกิจกรรมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมรอบข้าง และการฝังตรึงในงานด้านสิ่งที่ต้องสละจากองค์กร เช่น การประชาสัมพันธ์ให้เห็นถึงสวัสดิการที่จะได้รับ การปรับสวัสดิการแบบขั้นบันไดเมื่อพนักงานมีอายุเพิ่มขึ้นจะได้ผลประโยชน์มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร เสวตเวช และ เกวลิน พวงย้อยแก้ว เศรษฐกร (2562) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้าเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากการศึกษาระดับคะแนนเฉลี่ยการฝังตรึงในงานพบว่า มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความเชื่อมโยงกับชุมชนอยู่ระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการฝังตรึงในงานทั้งด้านองค์กรและด้านชุมชน ด้วยการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อสร้างการฝังตรึงในงานกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น เช่น มีนโยบาย สวัสดิการแยกสำหรับพนักงานเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มที่มีสถานภาพโสด เช่น มีสวัสดิการสำหรับ การเดินทางไปท่องเที่ยวต่างประเทศ ฟรีหรือในราคาพิเศษ หรือสวัสดิการให้วันลาในการ เดินทางไปท่องเที่ยวหรือกลับภูมิลำเนาต่างจังหวัด เพิ่มขึ้นปีละ 3 วัน เพราะพนักงานที่มี สถานภาพโสดจะให้ความสำคัญกับงานหรือองค์กรที่มีความยืดหยุ่นเรื่องตารางเวลา ส่วน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสเน้นให้สวัสดิการที่เกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกับครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.จากผลการวิเคราะห์การส่งผ่านของตัวแปรการฝังตริงในงาน พบว่าการฝังตริงในงาน มีบทบาทการส่งผ่าน แสดงว่าการฝังตริงในงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนั้นควรหาวิธีเพิ่มการฝังตริงในงาน ทั้งในมิติองค์กรและมิติชุมชนโดยการอบรมหัวหน้างานในการสนับสนุนลูกน้องให้มีการฝังตริงในงาน เช่น หลักสูตรผู้นำ เข้าใจ จูงใจ ใส่ใจทีมงาน หรือ Growth Mindset For Supervisor เมื่อลูกน้องมีการฝังตริงในงานจะทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น

2.จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการทุกแผนกมีการรับรู้การฝังตริงในงานด้านความเชื่อมโยงกับชุมชนต่ำ ดังนั้นจึงควรเพิ่มการรับรู้การฝังตริงในงาน โดยเน้นด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรส่งเสริมให้พนักงานทำเพื่อชุมชน หรืองานอาสาสมัครเพื่อทำประโยชน์ต่อชุมชน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล วางแผนกิจกรรมเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมรอบข้าง ทั้งนี้การที่พนักงานเข้าใจถึงการฝังตริงในงานจะสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการที่พนักงานจะตัดสินใจคงอยู่ในงานนั้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1.จากผลการวิเคราะห์ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มี อิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่รับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง อาจส่งผลทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ทั้งนี้พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่สูง จะทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่ำ ซึ่งอิทธิพลทางอ้อมเป็นบวกแต่อิทธิพลทางตรงกลับเป็นลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนั้นจึงควรใช้ตัวแปรเรื่องลักษณะของหัวหน้างาน เช่น personality หรือ leadership เข้าไปร่วมศึกษาจะทำให้งานวิจัยมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

2.ควรศึกษาด้วยการการใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงทดลองเพื่อสร้างและพัฒนาโปรแกรมการฝังตริงในงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อทำให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

- Afsar, B., & Rehman, Z. U. (2017). Relationship between work-family conflict, job embeddedness, workplace flexibility, and turnover intentions. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 21(2), 92-104.
- Aquino, K., & Griffeth, R. W. (1999). An exploration of the antecedents and consequences of perceived organizational support: A longitudinal study. *Unpublished manuscript, University of Delaware, Newark*.
- Bergiel, B. J., Bergiel, E. B., & Balsmeier, P. W. (2008). Nature of virtual teams: a summary of their advantages and disadvantages. *Management Research News*.
- Bergiel, E. B., Nguyen, V. Q., Clenney, B. F., & Taylor, G. S. (2009). Human resource practices, job embeddedness and intention to quit. *Management Research News*.
- Blau, P. M. (1968). Social exchange. *International encyclopedia of the social sciences*, 7(4), 452-457.
- Blomme, R. J., Van Rheede, A., & Tromp, D. M. (2010). Work-family conflict as a cause for turnover intentions in the hospitality industry. *Tourism and hospitality research*, 10(4), 269-285.
- Boxall, P., Macky, K., & Rasmussen, E. (2003). Labour turnover and retention in New Zealand: The causes and consequences of leaving and staying with employers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41(2), 196-214.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and personality*, 3(4), 287.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of management*, 26(5), 1031-1054.
- Center, E. (2564). ปีจี คอนเทนเนอร์ กล้าส คาคตลาดบรรจุภัณฑ์แก้วพื้นตัวในปี 2564. <https://kmc.exim.go.th/detail/economy-news/20210122143619>
- Cholsiripong, T. (2020). ผลสำรวจพบ ภาพรวมเงินเดือนในไทยปรับตัวต่ำสุดในรอบ 10 ปี สืบค้นจาก <https://brandinside.asia/mercer-salary-2020-thailand>

- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *International journal of nursing studies*, 43(1), 59-70.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(2), 159-180.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of applied psychology*, 92(4), 1031.
- Curran, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human resource management review*, 9(4), 495-524.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 71(3), 500.
- Fatima, H. (2011). Does employee retention affect organizational competence. *Industrial Engineering*, 1(1), 24-39.
- Fong, V. (2017). *The Role Of Organizational Culture And Commitment On Job Embeddedness And Stay Intention In Hong Kong*. London South Bank University.
- Frone, M. R. (1999). Work stress and alcohol use. *Alcohol Research & Health*, 23(4), 284.
- Ghosh, D., & Gurunathan, L. (2015). Job embeddedness: A ten-year literature review and proposed guidelines. *Global Business Review*, 16(5), 856-866.
- Giosan, C., Holtom, B., & Watson, M. (2005). Antecedents to job embeddedness: The role of individual, organizational and market factors. *Journal of Organizational Psychology*, 5(1), 31-44.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256.
- Hassan, M. I., Alkharsah, K. R., Alzahrani, A. J., Obeid, O. E., Khamis, A. H., & Diab, A. (2013). Detection of extended spectrum beta-lactamases-producing isolates and effect of AmpC overlapping. *The Journal of Infection in Developing Countries*, 7(08), 618-629.
- Heritage, B., Gilbert, J. M., & Roberts, L. D. (2016). Job embeddedness demonstrates incremental validity when predicting turnover intentions for Australian university employees. *Frontiers in psychology*, 7, 582.
- Holtom, B., Mitchell, T., Lee, T., & Tidd, S. (2006). *Less is more: Validation of a short form of the job embeddedness measure and theoretical extensions*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Atlanta.
- Holtom, B. C., & O'Neill, B. S. (2004). Job embeddedness: A theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 34(5), 216-227.
- Hutchison, S. (1997). Perceived organizational support: Further evidence of construct validity. *Educational and psychological Measurement*, 57(6), 1025-1034.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and psychological Measurement*, 48(4), 1075-1079.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of management journal*, 47(5), 711-722.

- Lyons, T. F. (1971). Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension, and withdrawal. *Organizational behavior and human performance*, 6(1), 99-110.
- Malatesta, R. M. (1995). *Understanding the dynamics of organizational and supervisory commitment using a social exchange framework*. Wayne State University.
- Mathis, R. L., & Jackson John, H. (2010). Human Resource Management 13th ed. Thomson. In: South-Western.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., & Lee, T. W. (2001). How to keep your best employees: Developing an effective retention policy. *Academy of Management Perspectives*, 15(4), 96-108.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of applied psychology*, 63(4), 408.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). The effects of organizational and community embeddedness on work-to-family and family-to-work conflict. *Journal of applied psychology*, 97(6), 1233.
- Ng'eno Williter Chepkemioi Rop, Mike Iravo Amuhaya, Christopher Kanali, & Chepkilot, R. (2014). THE INFLUENCE OF SUPERVISOR-EMPLOYEE REALATIONSHIP ON RETENTION OF MILLENNIAL EMPLOYEES IN PRIVATE HOSPITALS IN BOMET AND KERICOHO COUNTIES, KENYA. *International Journal of Advanced Research* (2014), 2(3), 441-447.

- Pirhayati, S., Nessi, A., & Naami, A. (2012). The relationship between work family conflict with job engagement, and intention to stay on job in employees of one petrochemical company in Mahshahr.
- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2020). Employee intention to stay in an organization: Examining the role of calling and perceived supervisor support through the theoretical lens of work as calling. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 320-336.
- Ramesh, A., & Gelfand, M. J. (2010). Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of applied psychology*, 95(5), 807.
- Ramlall, S. J. (2008). Enhancing employee performance through positive organizational behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6), 1580-1600.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(2), 159-174.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(5), 825.
- Robbins, S. B., Lauver, K., Le, H., Davis, D., Langley, R., & Carlstrom, A. (2004). Do psychosocial and study skill factors predict college outcomes? A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 130(2), 261.
- Sekiguchi, T., Burton, J. P., & Sablinski, C. J. (2008). The role of job embeddedness on employee performance: the interactive effects with leader-member exchange and organization-based self-esteem. *Personnel psychology*, 61(4), 761-792.

- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader–member exchange, and employee reciprocity. *Journal of applied psychology*, 81(3), 219.
- Smith, C., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653.
- Soper, D. S. (2020). A-priori sample size calculator for structural equation models [Software]. In.
- Swider, B. W., Boswell, W. R., & Zimmerman, R. D. (2011). Examining the job search–turnover relationship: The role of embeddedness, job satisfaction, and available alternatives. *Journal of applied psychology*, 96(2), 432.
- Tan, F. M. (2008). Organisational support as the mediator of career-related hrn practices and affective commitment: Evidence from knowledge workers in Malaysia. *Research and Practice in Human Resource Management*, 16(2), 8-24.
- Taofoeq, D., Adeleke, A., & Lee, C.-K. (2019). Individual factors influencing contractors' risk attitudes among Malaysian construction industries: the moderating role of government policy. *International Journal of Construction Management*, 1-20.
- Thakur, S. J., & Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of job embeddedness: Relationship between work-life balance practices and turnover intentions. *Employee Relations*.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6.
- Umamaheswari, S., & Krishnan, J. (2015). Retention factors and their relative significance in ceramic manufacturing industries in India. *Asian Social Science*, 11(13), 260.
- Vong, L. T.-N., & Tang, W. S.-L. (2017). The mediating effect of work–family conflict in the relationship between job stress and intent to stay: The case of tourism and hospitality workers in Macau. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16(1), 39-55.

- Yoon, J., Han, N. C., & Seo, Y. J. (1996). Sense of Control Among Hospital Employees: An Assessment of Choice Process, Empowerment, and Buffering Hypotheses 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(8), 686-716.
- Yoon, J., & Lim, J.-C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52(7), 923-945.
- Yoon, J., & Thye, S. (2000). Supervisor support in the work place: Legitimacy and positive affectivity. *The Journal of social psychology*, 140(3), 295-316.
- Zainuddin, Y., & Noor, A. (2019). The role of job embeddedness and organizational continuance commitment on intention to stay: Development of research framework and hypotheses. *KnE Social Sciences*, 1017–1035-1017–1035.
- กึ่งกาญจน์ มั่งมีศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จุไรวรรณ บินดุเหล็ม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ชลธิชา บรรจงธรรม. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชลัญญา ปัญญา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและผลการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความผูกพันต่องานของทีม. (วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพากร เลขภัสร์. (2563, มกราคม-มิถุนายน). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกและการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า. *Journal of HRintelligence*, 15(1).
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2550). การว่าจ้างและรักษานักวิชาการ (*Hiring and keeping the best people*) กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.

ปราชญา กล้าผจญ, & พอตา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ก. พลการพิมพ์.

พริยา พิมอรัญ. (2557). ปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

รัชนีพร ไชยมิ่ง. (2557). การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์ผู้สอนระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

วิวรรธนี วงศาไชโย. (2558). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.







MF-04-version-2.0
วันที่ 18 ต.ค. 61

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G- 474/2564E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท
อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังเครื่องในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นางสาว ณัฐพิชญ์ ศุภกานต์ศิริ

สังกัด: บัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารที่รับรอง:

1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาพบ

1. แบบเสนอโครงการวิจัย	ฉบับที่ 2-วัน/เดือน/ปี 16 ธันวาคม 2564
2. โครงร่างการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 16 ธันวาคม 2564
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 16 ธันวาคม 2564
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 16 ธันวาคม 2564

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันศุภพญ์หญิงณปภา เข็มจิรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุวิพร ภักธสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-474/2564

วันที่ให้การรับรอง : 16/12/2564

วันหมดอายุใบรับรอง : 16/12/2565



ที่ ฮว 8718/

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุมนวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอแจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G- 474/2564E

เรียน นางสาว ณัฐพิชญาย์ ศุภกานต์ศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ใบรับรองโครงการวิจัย SWUEC/E/G-474/2564

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังเครื่องในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G 474/2564E เพื่อรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้ คณะกรรมการฯ ให้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2564 รายละเอียดดังต่อไปนี้

Certificate Number SWUEC/E/G-474/2564

Date of Approval 16 ธันวาคม 2564 (อายุใบรับรองโครงการวิจัย 12 เดือน)

Date of Expiration 16 ธันวาคม 2565

Continuing Review ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งแรก วันที่ 16 ธันวาคม 2565)

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ครอบคลุมความกรุณาให้ผู้วิจัย ส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้รายละเอียดของเอกสารที่ให้การรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate of Approval (Certificate Number SWUEC/E/G-474/2564) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงสุวิพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 12430

โทรสาร 0-2259-1822

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ที่สำคัญจากโปรแกรม Mplus



C:\Users\senbook\Desktop\Analyse Data 1\Full Model\New folder\Fullsem 215 mod3.inp

TITLE: fulsme model_215

DATA:

FILE IS "Fullsem_215.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE id qen age posi depart work commu Lo1 Lo2 Lo3 Lo4 Lo5 Lo6 Lo7

Lc1 Lc2 Lc3 Lc4 Lc5 Ints1 Ints2 Ints3 Ints4 Ints5 Ints6 Fo1 Fo2 Fo3

Fo4 Fo5 Fo6 Fc1 Fc2 Fc3 Fc4 Fc5 Sol So2 So3 So4 So5 So6 So7 So8 So9

Sc1 Sc2 Sc3 Pss1 Pss2 Pss3 Pss4 Pss5 Pss6 Twf1 Twf2 Twf3 Swf1 Swf2

Swf3 Bwf1 Bwf2 Bwf3 Tfw1 Tfw2 Tfw3 Sfw1 Sfw2 Sfw3 Bfw1 Bfw2 Bfw3 lom

lcm fom fcm som scm pssm intsm twfm swfm bwfm tfwm sfwm bfw;

USEVARIABLES ARE

lom lcm fom fcm som scm pssm intsm

twfm swfm bwfm tfwm sfwm bfw;

ANALYSIS:

TYPE IS GENERAL;

ESTIMATOR IS ML;

ITERATIONS = 1000;

CONVERGENCE = 0.00005;

BOOTSTRAP=10000,

Model:INTS by intsm;

intsm@0.06;

Je BY lom lcm fom fcm som scm;

PSS by pssm;

pssm@0.05;

WFC BY twfm swfm bwfm tfwm sfwm bfw;

JE on PSS WFC;

INTS on JE PSS WFC;

SEWM WITH TFWM;

SWFM WITH TWFM;

SCM WITH FCM;

SEWM WITH BWFM;

SEWM WITH FCM;

TFWM WITH SWFM;

TFWM WITH FCM;

TFWM WITH FOM;

SWFM WITH LOM;

SWFM WITH SCM;

FCM WITH LCM;

SOM WITH FCM;

SCM WITH SOM;

BFWM WITH SCM;

TFWM WITH SCM;

SEWM WITH SCM;

TFWM WITH FCM;

FCM WITH FOM;

TFWM WITH TWFM;

SEWM WITH TWFM;

SEWM WITH FOM;

SCM WITH LOM;

TFWM WITH SOM;

SEWM WITH SOM;

BFWM WITH SWFM;

SEWM WITH LOM;

BFWM WITH LCM;

TFWM WITH FOM;

BFWM WITH FCM;

SEWM WITH LCM;

PSSM WITH FOM;

BFWM WITH PSSM;

Page: 1

c:\users\senbook\desktop\analyse data 1\full model\new folder\fullsem 215 mod3.out

SAMPLE STATISTICS

SAMPLE STATISTICS

	Means LOM	LCM	FOM	FCM	SOM
1	2.940	2.265	3.874	4.073	3.594
	Means SCM	PSSM	INTSM	TWFM	SWFM
1	3.860	3.841	4.131	3.293	3.405
	Means BWM	TFWM	SFWM	BFWM	
1	3.377	2.837	2.674	3.304	
	Covariances LOM	LCM	FOM	FCM	SOM
LOM	0.610				
LCM	0.001	0.544			
FOM	0.064	0.087	0.509		
FCM	0.030	-0.002	0.291	0.434	
SOM	0.071	0.033	0.307	0.220	0.452
SCM	-0.018	0.022	0.181	0.228	0.193
PSSM	0.032	0.013	0.133	0.170	0.184
INTSM	0.088	0.076	0.322	0.157	0.212
TWFM	-0.017	-0.088	-0.130	-0.105	0.058
SWFM	0.102	-0.061	-0.011	0.023	0.067
BWM	0.064	-0.076	0.126	0.160	0.183
TFWM	-0.059	-0.035	-0.006	-0.105	0.173
SFWM	-0.120	-0.089	-0.046	-0.193	0.192
BFWM	0.020	-0.039	0.122	0.194	0.230
	Covariances SCM	PSSM	INTSM	TWFM	SWFM
SCM	0.441				
PSSM	0.184	0.549			
INTSM	0.113	0.060	0.400		
TWFM	0.001	0.195	-0.081	1.086	
SWFM	0.067	0.160	-0.024	0.714	0.934
BWM	0.105	0.331	0.067	0.584	0.591
TFWM	-0.150	0.073	-0.095	0.581	0.556
SFWM	-0.122	0.020	-0.035	0.656	0.519
BFWM	0.187	0.245	0.098	0.653	0.712
	Covariances BWM	TFWM	SFWM	BFWM	
BWM	1.141				
TFWM	0.520	1.268			
SFWM	0.415	1.125	1.630		
BFWM	1.004	0.593	0.661	1.439	
	Correlations				

c:\users\senbook\desktop\analyse data 1\full model\new folder\fullsem 215 mod3.out

	LOM	LCM	FOM	FCM	SOM
LOM	1.000				
LCM	0.002	1.000			
FOM	0.116	0.165	1.000		
FCM	0.059	-0.003	0.619	1.000	
SOM	0.136	0.066	0.640	0.496	1.000
SCM	-0.035	0.046	0.381	0.521	0.433
PSSM	0.055	0.024	0.252	0.349	0.370
INTSM	0.178	0.162	0.714	0.376	0.499
TWFM	-0.021	-0.114	-0.174	-0.154	0.083
SWFM	0.135	-0.086	-0.016	0.036	0.103
BWFM	0.077	-0.096	0.166	0.227	0.255
TFWM	-0.068	-0.042	-0.008	-0.141	0.229
SFWM	-0.120	-0.094	-0.050	-0.229	0.224
BFWM	0.022	-0.044	0.142	0.246	0.285

Correlations SCM					
	PSSM	INTSM	TWFM	SWFM	
SCM	1.000				
PSSM	0.373	1.000			
INTSM	0.270	0.129	1.000		
TWFM	0.001	0.253	-0.123	1.000	
SWFM	0.104	0.223	-0.039	0.709	1.000
BWFM	0.149	0.418	0.099	0.524	0.573
TFWM	-0.200	0.088	-0.134	0.496	0.511
SFWM	-0.144	0.021	-0.043	0.493	0.421
BFWM	0.235	0.276	0.129	0.523	0.614

Correlations BWFM				
	TFWM	SFWM	BFWM	
BWFM	1.000			
TFWM	0.432	1.000		
SFWM	0.304	0.783	1.000	
BFWM	0.784	0.439	0.432	1.000

UNIVARIATE HIGHER-ORDER MOMENT DESCRIPTIVE STATISTICS

UNIVARIATE HIGHER-ORDER MOMENT DESCRIPTIVE STATISTICS							
iles	Variable/ Sample Size Median	Mean/ Variance	Skewness/ Kurtosis	Minimum/ Maximum	% with Min/Max	Percent 20%/60%	40%/8
0	LOM 2.800	2.940	0.092	1.200	0.93%	2.200	2.60
0	215.000	0.610	-0.796	5.000	0.47%	3.000	3.60
0	LCM 2.330	2.265	-0.527	1.000	15.81%	1.330	2.33
0	215.000	0.544	-0.910	3.330	7.91%	2.670	3.00
0	FOM 4.000	3.874	-0.770	1.000	1.40%	3.330	3.67
0	215.000	0.509	2.159	5.000	10.70%	4.000	4.50
0	FCM 4.000	4.073	-0.769	1.000	0.47%	3.800	4.00
0	215.000	0.434	1.949	5.000	16.28%	4.200	4.80
0	SOM	3.594	-0.741	1.000	0.47%	3.130	3.50

c:\users\senbook\desktop\analyze data 1\full model\new folder\fullsem 215 mod3.out

Chi-Square Test of Model Fit

Value	49.200
Degrees of Freedom	36
P-Value	0.0702

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate	0.041	
90 Percent C.I.	0.000	0.068
Probability RMSEA <= .05	0.674	

CFI/TLI

CFI	0.991
TLI	0.978

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	1595.075
Degrees of Freedom	91
P-Value	0.0000

SRMR (Standardised Root Mean Square Residual)

Value	0.057
-------	-------

MODEL RESULTS

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
INTS	BY				
INTSM		1.000	0.000	999.000	999.000
JE	BY				
LOM		1.000	0.000	999.000	999.000
LCM		1.095	0.911	1.202	0.229
FOM		6.174	3.729	1.656	0.098
PCM		2.770	1.937	1.430	0.153
SOM		4.330	2.531	1.711	0.087
SCM		2.392	1.717	1.393	0.164
PSS	BY				
PSSM		1.000	0.000	999.000	999.000
WFC	BY				
TWFM		1.000	0.000	999.000	999.000
SWFM		1.113	0.125	8.894	0.000
BWFM		1.509	0.197	7.674	0.000
TFWM		0.892	0.145	6.156	0.000
SFWM		0.983	0.153	6.479	0.000
BFWM		1.595	0.199	8.026	0.000
JE	ON				
PSS		0.084	0.043	1.952	0.051
WFC		-0.002	0.017	-0.090	0.928
INTS	ON				
JE		5.447	3.679	1.481	0.139
PSS		-0.311	0.198	-1.571	0.116
WFC		0.047	0.064	0.727	0.467
WFC	WITH				
PSS		0.123	0.042	2.922	0.003

c:\users\senbook\desktop\analyse data 1\full model\new folder\fullsem 215 mod3.out

SFWM	WITH				
TFWM		0.700	0.101	6.959	0.000
BWFM		-0.158	0.057	-2.762	0.006
FCM		-0.200	0.052	-3.882	0.000
SCM		-0.111	0.048	-2.333	0.020
TWFM		0.198	0.069	2.853	0.004
FOM		-0.031	0.040	-0.792	0.429
SOM		0.169	0.043	3.927	0.000
LOM		-0.103	0.041	-2.497	0.013
LCM		-0.046	0.040	-1.162	0.245
SWFM	WITH				
TWFM		0.254	0.060	4.275	0.000
LOM		0.130	0.042	3.093	0.002
SCM		0.051	0.026	2.012	0.044
SCM	WITH				
FCM		0.132	0.029	4.596	0.000
SOM		0.074	0.022	3.390	0.001
LOM		-0.062	0.026	-2.402	0.016
TFWM	WITH				
SWFM		0.113	0.041	2.733	0.006
SCM		-0.172	0.039	-4.351	0.000
FCM		-0.131	0.036	-3.609	0.000
TWFM		0.156	0.058	2.675	0.007
SOM		0.121	0.042	2.850	0.004
FOM		-0.005	0.046	-0.120	0.905
INTSM		-0.082	0.033	-2.495	0.013
TWFM	WITH				
FCM		-0.137	0.031	-4.470	0.000
FOM		-0.099	0.026	-3.796	0.000
PSSM		0.082	0.034	2.387	0.017
FCM	WITH				
LCM		-0.038	0.022	-1.710	0.087
FOM		0.072	0.024	2.948	0.003
SOM	WITH				
FCM		0.070	0.024	2.953	0.003
BWFM	WITH				
SCM		0.107	0.033	3.214	0.001
FCM		0.069	0.032	2.184	0.029
SOM		0.056	0.023	2.522	0.012
BWFM	WITH				
SWFM		-0.069	0.037	-1.853	0.064
LCM		-0.043	0.029	-1.492	0.136
PSSM		0.090	0.048	1.879	0.060
LOM		0.063	0.029	2.190	0.029
PSSM	WITH				
FOM		-0.124	0.045	-2.731	0.006
SCM		0.057	0.028	2.059	0.040
Intercepts					
LOM		2.940	0.053	55.328	0.000
LCM		2.265	0.050	45.059	0.000
FOM		3.874	0.048	80.654	0.000
FCM		4.073	0.045	90.797	0.000
SOM		3.594	0.046	78.463	0.000
SCM		3.860	0.045	85.396	0.000
PSSM		3.841	0.050	76.551	0.000
INTSM		4.131	0.043	96.690	0.000
TWFM		3.293	0.071	46.114	0.000

c:\users\senbook\desktop\analyse data 1\full model\new folder\fullsem 215 mod3.out

SWFM	3.405	0.066	51.300	0.000
BWFM	3.377	0.074	45.898	0.000
TFWM	2.837	0.078	36.492	0.000
SFWM	2.674	0.088	30.553	0.000
BFWM	3.304	0.083	39.903	0.000
Variances				
PSS	0.479	0.072	6.646	0.000
WFC	0.399	0.100	3.995	0.000
Residual Variances				
LOM	0.602	0.045	13.367	0.000
LCM	0.529	0.038	13.913	0.000
FOM	0.056	0.032	1.745	0.081
FCM	0.323	0.040	7.988	0.000
SOM	0.244	0.029	8.482	0.000
SCM	0.371	0.040	9.397	0.000
PSSM	0.050	0.000	999.000	999.000
INTSM	0.060	0.000	999.000	999.000
TWFM	0.674	0.089	7.559	0.000
SWFM	0.456	0.082	5.571	0.000
BWFM	0.224	0.059	3.764	0.000
TFWM	0.897	0.098	9.180	0.000
SFWM	1.174	0.125	9.401	0.000
BFWM	0.367	0.090	4.064	0.000
INTS	0.089	0.037	2.405	0.016
JE	0.008	0.011	0.743	0.457

STANDARDIZED MODEL RESULTS

		StdYX Estimate	StdY Estimate	Std Estimate
INTS	BY			
INTSM		0.922	0.922	0.583
JE	BY			
LOM		0.136	0.136	0.107
LCM		0.159	0.159	0.117
FOM		0.941	0.941	0.660
FCM		0.462	0.462	0.296
SOM		0.684	0.684	0.463
SCM		0.387	0.387	0.256
PSS	BY			
PSSM		0.952	0.952	0.692
WFC	BY			
TWFM		0.610	0.610	0.632
SWFM		0.721	0.721	0.703
BWFM		0.896	0.896	0.953
TFWM		0.511	0.511	0.564
SFWM		0.497	0.497	0.621
BFWM		0.857	0.857	1.008
JE	ON			
PSS		0.546	0.546	0.546
WFC		-0.009	-0.009	-0.009
INTS	ON			
JE		0.998	0.998	0.998
PSS		-0.370	-0.370	-0.370
WFC		0.050	0.050	0.050
WFC	WITH			
PSS		0.281	0.281	0.281

c:\users\senbook\desktop\analyse data 1\full model\new folder\fullsem 215 mod3.out

SEWM	WITH			
TFWM		0.682	0.682	0.700
BWFM		-0.308	-0.308	-0.158
FCM		-0.325	-0.325	-0.200
SCM		-0.169	-0.169	-0.111
TWFM		0.222	0.222	0.198
FOM		-0.123	-0.123	-0.031
SOM		0.315	0.315	0.169
LOM		-0.122	-0.122	-0.103
LCM		-0.059	-0.059	-0.046
SWFM	WITH			
TFWM		0.459	0.459	0.254
LOM		0.248	0.248	0.130
SCM		0.125	0.125	0.051
SCM	WITH			
FCM		0.383	0.383	0.132
SOM		0.247	0.247	0.074
LOM		-0.132	-0.132	-0.062
TFWM	WITH			
SWFM		0.177	0.177	0.113
SCM		-0.297	-0.297	-0.172
FCM		-0.243	-0.243	-0.131
TWFM		0.200	0.200	0.156
SOM		0.258	0.258	0.121
FOM		-0.025	-0.025	-0.005
INTSM		-0.355	-0.355	-0.082
TWFM	WITH			
FCM		-0.293	-0.293	-0.137
FOM		-0.508	-0.508	-0.099
PSSM		0.445	0.445	0.082
FCM	WITH			
LCM		-0.092	-0.092	-0.038
FOM		0.532	0.532	0.072
SOM	WITH			
FCM		0.250	0.250	0.070
BWFM	WITH			
SCM		0.288	0.288	0.107
FCM		0.200	0.200	0.069
SOM		0.193	0.193	0.058
BWFM	WITH			
SWFM		-0.217	-0.217	-0.069
LCM		-0.124	-0.124	-0.043
PSSM		0.850	0.850	0.090
LOM		0.171	0.171	0.063
PSSM	WITH			
FOM		-2.347	-2.347	-0.124
SCM		0.419	0.419	0.057
Intercepts				
LOM		3.754	3.754	2.940
LCM		3.074	3.074	2.265
FOM		5.526	5.526	3.874
FCM		6.360	6.360	4.073
SOM		5.309	5.309	3.594
SCM		5.843	5.843	3.860
PSSM		5.279	5.279	3.841
INTSM		6.529	6.529	4.131
TWFM		3.178	3.178	3.293
SWFM		3.493	3.493	3.405

c:\users\senbook\desktop\analyse data 1\full model\new folder\fullsem 215 mod3.out

BWFM	3.173	3.173	3.377
TFWM	2.574	2.574	2.837
SFWM	2.142	2.142	2.674
BFWM	2.810	2.810	3.304

Variances			
PSS	1.000	1.000	1.000
WFC	1.000	1.000	1.000

Residual Variances			
LOM	0.981	0.981	0.602
LCM	0.975	0.975	0.529
FOM	0.114	0.114	0.056
FCM	0.786	0.786	0.323
SOM	0.533	0.533	0.244
SCM	0.850	0.850	0.371
PSSM	0.094	0.094	0.050
INTSM	0.150	0.150	0.060
TWFM	0.628	0.628	0.674
SWFM	0.480	0.480	0.456
BWFM	0.198	0.198	0.224
TFWM	0.738	0.738	0.897
SFWM	0.753	0.753	1.174
BFWM	0.266	0.266	0.367
INTS	0.262	0.262	0.262
JE	0.705	0.705	0.705

R-SQUARE

Observed Variable	Estimate
LOM	0.019
LCM	0.025
FOM	0.886
FCM	0.214
SOM	0.467
SCM	0.150
PSSM	0.906
INTSM	0.850
TWFM	0.372
SWFM	0.520
BWFM	0.802
TFWM	0.262
SFWM	0.247
BFWM	0.734
Latent Variable	Estimate
INTS	0.738
JE	0.295

TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from PSS to INTS				
Total	0.148	0.084	1.765	0.078
Total indirect	0.459	0.220	2.082	0.037
Specific indirect				



ภาคผนวก ค
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. **ผศ.ดร.อมราพร สุรการ** ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรจิตวิทยาประยุกต์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. **ผศ.ดร.สุเมษย์ หนกหลัง** ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาพหุวิทยาการ/สหวิทยาการ

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. **อ.ดร.พีรเดช ประคองพันธ์** ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาพหุวิทยาการ/สห

วิทยาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/7

วันที่ 5 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาวณัฐพิชญ์ ศุภกานต์ศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมษฐ์ หนกหลัง และอาจารย์ ดร.พิเรศ ประคองพันธ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 097 245 4771

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณัฐพิชญ์ ศุภกานต์ศิริ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลยา อนุพงศ์ธรรม)

รองอธิการบดีฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

คำชี้แจง

- 1.แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 6 หน้า (หน้า-หลัง) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
- 2.ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย **จึงขอความกรุณาจากท่านตอบคำถามให้ครบทุกข้อ**
- 3.ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆทั้งสิ้น ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อผลวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล
- 4.ท่านสามารถถอนตัวออกจากโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบใดๆเกิดขึ้น และ ท่านอาจถูกขอให้ออกจากโครงการวิจัยในกรณีที่ท่านไม่สะดวกที่จะให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามไม่ครบตามที่กำหนด และหากต้องการถอนตัว ขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามกลับคืนกับทางผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณอย่างสูง
ผู้วิจัย



ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงความเป็นจริงของท่าน

ข้อคำถาม		
1.เพศ	☐ 1) ชาย	☐ 2) หญิง
2. อายุ	☐ 1) 20 – 29 ปี ☐ 3) 40 – 49 ปี	☐ 2) 30 – 39 ปี ☐ 4) 50 – 59 ปี
3.ตำแหน่งงาน	☐ 1) พนักงานระดับปฏิบัติการ ☐ 3) ผู้ช่วยหัวหน้ากะ	☐ 2) หัวหน้ากะ ☐ 4) หัวหน้างาน

ข้อคำถาม			
4.แผนก	☐ 1) ผลิต	☐ 2) ชัดแบบพิมพ์	☐ 3) ผสมวัสดุดิบ
	☐ 4) ซ่อมบำรุงแม่พิมพ์	☐ 5) ซ่อมบำรุงทั่วไป	☐ 6) ซ่อมบำรุงไฟฟ้า
	☐ 7) เตาหลอม	☐ 8) ควบคุมคุณภาพ	☐ 9) คลังสินค้า
	☐ 10) จัดส่ง	☐ 11) สตอร์	☐ 12) Blowglass
5.เวลาในการทำงาน	☐ 1) เวลาปกติ	☐ 2) เข้ากะ	
6.จำนวนสมาชิกในครอบครัว	_____		
7.สมาชิกที่อาศัยอยู่ในที่พักเดียวกัน(ตอบได้มากกว่า1ข้อ)	☐ 1) พ่อ/แม่	☐ 2) คู่สมรส/แฟน	☐ 3) บุตร
	☐ 4) ญาติพี่น้อง	☐ 5) เพื่อน	☐ 6) คนเดียว
8.ที่พักอาศัย	☐ 1) ชุมชนเจ็ดเสมียน	☐ 2) ชุมชนดอนทราย	
	☐ 3) ชุมชนหอบริษัท	☐ 4) อื่นๆ	
9.คุณทำงานในตำแหน่งปัจจุบันนานเท่าไร	☐ 1) < 1 ปี ☐ 2) 1-2 ปี ☐ 3) 3-5 ปี ☐ 4) 6-10 ปี ☐ 5) > 10 ปี		
10.คุณทำงานในโรงงานนี้มานานเท่าไร	☐ 1) < 1 ปี ☐ 2) 1-2 ปี ☐ 3) 3-5 ปี ☐ 4) 6-10 ปี ☐ 5) > 10 ปี		
11.คุณเคยทำงานในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำแก้วมาแล้วกี่ปี	☐ 1) < 1 ปี ☐ 2) 1-2 ปี ☐ 3) 3-5 ปี ☐ 4) 6-10 ปี ☐ 5) > 10 ปี		
12.คุณมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องทำงานร่วมกันกี่คน	☐ 1) < 1 คน ☐ 2) 1-2 คน ☐ 3) 3-5 คน ☐ 4) 6-10 คน ☐ 5) > 10 คน		
13.คุณมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาคุณกี่คน	☐ 1) < 1 คน ☐ 2) 1-2 คน ☐ 3) 3-5 คน ☐ 4) 6-10 คน ☐ 5) > 10 คน		
14.คุณมีสมาชิกในทีม/ไลน์การผลิต/กลุ่ม ที่ทำงานด้วยกันกี่คน	☐ 1) < 1 คน ☐ 2) 1-2 คน ☐ 3) 3-5 คน ☐ 4) 6-10 คน ☐ 5) > 10 คน		
15.คุณเป็นสมาชิกของคณะกรรมการในโรงงานนี้ กี่กลุ่ม (เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการความปลอดภัย เป็นต้น)	☐ 1) < 1 กลุ่ม ☐ 2) 1-2 กลุ่ม ☐ 3) 3-5 กลุ่ม ☐ 4) 6-10 กลุ่ม ☐ 5) > 10 กลุ่ม		

ข้อคำถาม
16. สถานภาพ ☐ 1) โสด ☐ 2) มีคู่สมรส แต่คู่สมรสไม่ได้ทำงาน ☐ 3) มีคู่สมรส และคู่สมรสมีงานทำ
17. ถ้าแต่งงานแล้ว คู่สมรสคุณทำงานนอกบ้านหรือไม่ ☐ 1) ไม่ใช่ ☐ 2) ใช่
18. บ้านที่คุณอาศัยอยู่ คุณเป็นเจ้าของใช่หรือไม่ ☐ 1) ใช่ ☐ 2) ไม่ใช่
19. พ่อแม่ ญาติพี่น้องของฉันท่านอาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกับฉันท่าน ☐ 1) ไม่ใช่ ☐ 2) ใช่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้นเกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้นเกิดขึ้นน้อยครั้ง
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้นเกิดขึ้นบางครั้ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้นเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้นเกิดขึ้นบ่อยมากหรือเป็นประจำ

	ข้อคำถาม	ระดับข้อคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ฉันตั้งใจที่จะทำงานนี้ต่อไปในอนาคต	1	2	3	4	5
2	ฉันตั้งใจจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานเท่าที่จะทำได้	1	2	3	4	5
3	ฉันมีแผนการจะลาออกจากโรงงานในเร็วนี้	1	2	3	4	5
4	ฉันคาดว่าจะทำงานที่โรงงานนี้ต่อไป	1	2	3	4	5
5	ฉันวางแผนการทำงานในอนาคตว่าจะทำงานที่โรงงานนี้ต่อไป ตราบนานเท่าที่จะทำได้	1	2	3	4	5

	ข้อความคำถาม	ระดับข้อคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
6	ฉันกำลังมองหาที่ทำงานใหม่	1	2	3	4	5
7	ฉันได้ใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในงานที่ฉันทำ	1	2	3	4	5
8	ฉันรู้สึกว่าฉันเหมาะกับการทำงานในโรงงานนี้	1	2	3	4	5
9	ฉันรู้สึกว่าโรงงานให้คุณค่ากับฉัน	1	2	3	4	5
10	ฉันพอใจกับตารางการทำงานของฉัน	1	2	3	4	5
11	ฉันรู้สึกว่า ฉันสามารถเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ได้เป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
12	ฉันพอใจกับความรับผิดชอบที่ฉันมีอยู่ในโรงงาน	1	2	3	4	5
13	ฉันรักสถานที่ที่ฉันอาศัยอยู่	1	2	3	4	5
14	ฉันชอบสิ่งแวดล้อมที่เน้นความเป็นครอบครัวในชุมชนของฉัน	1	2	3	4	5
15	ชุมชนที่ฉันอาศัยอยู่เหมาะกับฉัน	1	2	3	4	5
16	ฉันคิดว่าชุมชนที่ฉันอาศัยอยู่แห่งนี้เหมือนเป็นบ้านของฉัน	1	2	3	4	5
17	บริเวณที่ฉันอาศัยสามารถทำกิจกรรมยามว่างที่ฉันชอบ (ซีจรรย์ยาน วิ่งออกกำลังกาย นั่งสมาธิ นั่งพักผ่อน)	1	2	3	4	5
18	ฉันมีอิสระอย่างมากในการตัดสินใจทำตามเป้าหมายของตนเอง	1	2	3	4	5
19	ฉันรู้สึกว่าโรงงานนี้มีสวัสดิการที่ดีเยี่ยม	1	2	3	4	5
20	ฉันรู้สึกว่าผู้คนในที่ทำงานนี้ให้ความนับถือฉัน	1	2	3	4	5
21	ฉันต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ถ้าฉันต้องออกจากโรงงานนี้	1	2	3	4	5
22	ฉันรู้สึกว่าฉันจะเสียประโยชน์ หากฉันออกจากงานนี้	1	2	3	4	5
23	ฉันมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่โรงงานนี้เป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
24	ฉันได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งงานของฉัน	1	2	3	4	5

	ข้อความ	ระดับข้อคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
25	ฉันได้รับผลประโยชน์ที่ดีจากงานนี้	1	2	3	4	5
26	ฉันเชื่อว่าโอกาสที่ได้รับจากการจ้างงานในโรงงานนี้เป็นสิ่งที่ดีเยี่ยม	1	2	3	4	5
27	เป็นเรื่องที่ยากมากที่จะออกจากชุมชนที่ฉันอาศัยอยู่	1	2	3	4	5
28	คนในชุมชนที่ฉันอาศัยอยู่ให้การยอมรับฉัน	1	2	3	4	5
29	ชุมชนที่ฉันอาศัยอยู่มีความปลอดภัย	1	2	3	4	5
30	หัวหน้างานของฉันใส่ใจต่อเป้าหมาย และคำนิยมของฉัน	1	2	3	4	5
31	หัวหน้างานของฉันใส่ใจในสวัสดิการของฉัน	1	2	3	4	5
32	หัวหน้างานของฉันพร้อมที่จะให้ ความช่วยเหลือ เมื่อฉันต้องการเสมอ	1	2	3	4	5
33	หัวหน้างานของฉันภูมิใจ ในความสำเร็จของฉัน	1	2	3	4	5
34	หัวหน้างานของฉันให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของฉัน	1	2	3	4	5
35	หัวหน้างานของฉันแสดงความห่วงใยต่อฉัน	1	2	3	4	5
36	งานของฉันทำให้ฉันต้องห่างเหินจากการทำกิจกรรมครอบครัวมากเกินไป	1	2	3	4	5
37	เวลาที่ฉันต้องทุ่มเทให้กับงานทำให้ฉันไม่สามารถแบ่งเวลาไปรับผิดชอบครอบครัวและทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวได้อย่างเท่าเทียมกัน	1	2	3	4	5
38	ฉันพลาดจากกิจกรรมครอบครัวเพราะฉันต้องใช้เวลาไปกับงานที่รับผิดชอบ	1	2	3	4	5
39	เมื่อฉันกลับมาจากที่ทำงาน บ่อยครั้งฉันมักจะเหนื่อยเกินกว่าที่จะเข้าไปทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว	1	2	3	4	5
40	ฉันมักจะปล่อยอารมณ์จากการทำงาน เพื่อจะทำให้ฉันมีส่วนร่วมร่วมกับครอบครัว เมื่อฉันกลับมาถึงบ้าน	1	2	3	4	5
41	เนื่องมาจากการกดดันที่ทำงาน ทำให้บางครั้ง เมื่อฉันกลับมาถึงบ้านฉันรู้สึกเครียดเกินกว่าที่จะไปทำสิ่งที่ฉันชอบ					

	ข้อความ	ระดับข้อคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
42	วิธีที่ใช้แก้ไขปัญหในงานใช้ไม่ได้ผล เมื่อนำมาใช้แก้ปัญหที่บ้าน	1	2	3	4	5
43	วิธีที่ได้ผลและจำเป็นต่อการทำงานมักจะได้ผลตรงกันข้ามกับที่บ้าน	1	2	3	4	5
44	สิ่งที่ฉันปฏิบัติแล้วได้ผลดีในที่ทำงานไม่ได้ช่วยฉันให้ฉันเป็นพ่อแม่หรือคู่สมรสที่ดีได้	1	2	3	4	5
45	ฉันใช้เวลากับการรับผิดชอบครอบครัวจนไปรบกวนงานที่ฉันรับผิดชอบ	1	2	3	4	5
46	การใช้เวลากับครอบครัว ทำให้ฉันไม่มีเวลาทำงานที่จะช่วยส่งเสริมหน้าที่การงานของฉัน	1	2	3	4	5
47	ฉันพลาดการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพราะฉันต้องใช้เวลาคูดูแลครอบครัว	1	2	3	4	5
48	เมื่อมีความเครียดจากที่บ้าน ฉันมักจะหมกมุ่นอยู่กับปัญหาของครอบครัวระหว่างอยู่ในที่ทำงาน	1	2	3	4	5
49	ฉันมักจะมีอาการเครียดจากการดูแลครอบครัว จึงทำให้จดจ่อกับงานของตัวเองได้ยาก	1	2	3	4	5
50	ความตึงเครียดและความวิตกกังวลเกี่ยวกับชีวิตครอบครัวมักทำให้ความสามารถในการทำงานของฉันลดลง	1	2	3	4	5
51	การกระทำบางอย่างที่ใช้ได้ผลที่บ้าน กลับใช้ไม่ได้ผลในที่ทำงาน	1	2	3	4	5
52	วิธีที่ได้ผลและจำเป็นที่บ้านมักจะได้ผลตรงกันข้ามกับที่ทำงาน	1	2	3	4	5
53	วิธีที่ใช้แก้ไขปัญหที่บ้านใช้ไม่ได้ผล เมื่อนำมาใช้แก้ปัญหในที่ทำงาน	1	2	3	4	5

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัฐพิชญาย์ สุขกานต์ศิริ
วัน เดือน ปี เกิด	5 พฤศจิกายน
สถานที่เกิด	จังหวัดราชบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2545 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2555 ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2564 ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่อยู่ปัจจุบัน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

