

ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2564

นางสาวนภาพันธุ์ ใจคำปิ่น
ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์พลิสารุ่งเรือง,
Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ตรียุทธ พรหมศิริ,
Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,
Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กิ่งตามระ,
Ed.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีตามวัตถุประสงค์ เนื่องด้วยได้รับความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์.ดร.พลิศารุ่งเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาคอยให้คำแนะนำ คำปรึกษาตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจและความทุ่มเทของอาจารย์ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ จนสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาชั้นนี้ และทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความอนุเคราะห์โอกาสในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ขอกราบขอบพระคุณ คุณนพดล สมพันธ์แพ คุณสุภาวีส ฤทธิสกุลชัย คุณสุภา พิรุณกิตติกุล คุณศุภางค์ โสภณ และคุณเกษริน มณีรัตน์ ที่มอบโอกาสและผลักดันให้ผู้วิจัยศึกษาต่อระดับปริญญาโทมาบัดนี้ในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อนสนิททุกท่าน รวมถึงนางสาวดวงกมล กมลศักดิ์พิทักษ์ และนางสาวแพรวา สุธรรมพงษ์ สำหรับกำลังใจที่ดี การสนับสนุน และความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ตลอดระยะเวลาของการศึกษา และการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

นภาพันท์ ใจคำป็น

ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน
ของพนักงานศูนย์การค้า

WORK CHALLENGES PSYCHOLOGICAL WELL-BEING WORK LIFE BALANCE
THAT HAS AN EFFECT ON WORK ENGAGEMENT OF SHOPPING MALL EMPLOYEES

นภาพันท์ ใจคำปิ่น 6250224

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม
กันตามระ, Ed.D., ตรียุทธ พรหมศิริ, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้าทายในงาน
สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า โดยใช้กลุ่ม
ตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์การค้าแห่งหนึ่ง โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane
โดยทำการกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลื่อนของขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 ด้วยวิธีการ
สุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ได้จำนวนของขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 370 คน การวิจัยครั้งนี้
ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย
ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และนำมาทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ด้วย
โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านความงอกงามในตนเอง
ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเอง, การมี
สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น, ด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจุดมุ่งหมายในชีวิต ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน
ของพนักงานศูนย์การค้า และปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงาน
ศูนย์การค้า

คำสำคัญ : ความท้าทายในงาน/ สุขภาวะทางจิต/ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน/ ความผูกพันในงาน/
พนักงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์การค้า

77 หน้า

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามงานวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.5 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความท้าทายในงาน	6
2.1.1 ความหมายของความท้าทายในงาน	6
2.1.2 ความสำคัญของความท้าทายในงาน	7
2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขภาวะทางจิต	8
2.2.1 ความหมายของสุขภาวะทางจิต	8
2.2.2 องค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต	9
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	10
2.3.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	10

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน	13
2.4.1 ความหมายของความผูกพันในงาน	14
2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน	15
2.4.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน	16
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	26
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	31
3.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	31
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
3.2.1 ประชากร (Population)	31
3.2.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)	31
3.2.3 วิธีเลือกตัวอย่าง	32
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	32
3.3.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable)	32
3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)	32
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
บทที่ 4 ผลการวิจัย	38
4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)	38
4.2 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของปัจจัย (Reliability)	51
4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร (Correlation Analysis)	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	53
4.5 ภาพรวมการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย	54
บทที่ 5 การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	56
5.1 การอภิปรายผลการวิจัย	56
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร (Managerial Implications)	58
5.2.1 ปัจจัยด้านสุขภาวะทางจิต ด้านความงอกงามในตนเอง	58
5.2.2 ปัจจัยด้านสุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเอง, การมี สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น, ด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และด้าน จุดมุ่งหมายในชีวิต	59
5.2.3 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	60
5.3 ข้อจำกัดในการทำการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต	61
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	70

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความท้าทายในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน	17
2.2	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาวะทางจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน	21
2.3	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน	23
3.1	แสดงระดับการวัดปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	33
4.1	แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 1)	39
4.2	แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 2)	40
4.3	แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 3)	41
4.4	แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 4)	42
4.5	แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 5)	43
4.6	แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 6)	44
4.7	แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 7)	46
4.8	แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 8)	48
4.9	แสดงผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 9)	49
4.10	แสดงการปรับสมมติฐานใหม่ตามผลลัพธ์จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร	50
4.11	แสดงผลลัพธ์จากการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของตัวแปร	51
4.12	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร	52
4.13	แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยตัวแปรตาม	53
4.14	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย	54

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในหลายๆด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านทักษะความรู้ และด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงนี้ นำไปสู่การพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ การพัฒนาทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และระบบสาธารณสุขูปโภคต่างๆ ที่ให้ความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านความเป็นอยู่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิต มีสิ่งของหรือเงินใช้ตามความจำเป็นในชีวิตประจำวัน และการอยู่ในสังคม สิ่งแวดล้อมที่ดี การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว ทุกปัจจัยที่กล่าวมามีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อกัน หากชีวิตในแต่ละด้านเกิดความสมดุล (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561)

สุขภาพจิตเป็นส่วนสำคัญในแนวคิดเรื่องสุขภาวะ เพราะเป็นสิ่งที่สามารถทำให้บุคคลเป็นตามสิ่งที่ตนให้คุณค่า ในทางกลับกันการเป็นหรือทำในสิ่งต่างๆตามที่ตนเห็นคุณค่านั้น ถือเป็นตัวส่งเสริมสุขภาพจิตด้วยสมรรถนะนั้นถูกกำหนดตามสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม สังคมไทยไม่ได้ให้ความสำคัญในการป้องกันและเสริมสร้างพลังในด้านสุขภาวะทางจิตมากนัก และยิ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีก้าวหน้าและความสัมพันธ์ในสังคมมีความซับซ้อนหลายมิติมากขึ้น ยิ่งสามารถสร้างผลกระทบต่อจิตใจได้ง่ายขึ้น อีกทั้งความใกล้ชิดในสังคมระดับครอบครัวอาจน้อยลง จะด้วยสภาพแวดล้อมหรือความจำเป็นด้านเศรษฐกิจยิ่งทำให้โจทย์ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนตามไปด้วย ดังนั้นจึงควรเริ่มจากตนเองก่อนในการสร้างพลังบวกและสติให้เข้มแข็ง รวมทั้งขยายออกไปโดยสังคมทุกภาคส่วนร่วมสนับสนุนสร้างกำลังใจ สร้างเกราะป้องกันที่จะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนบุคคล รวมทั้งส่วนรวมเพราะปัญหานี้วันจะรุนแรงขึ้น (กรมสุขภาพจิต, 2562) ในมุมมองของแรงงานจำนวนการว่างงานที่เพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบันและการจ้างงานที่มีคุณภาพต่ำ เป็นปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดความเครียดและส่งผลต่อสุขภาพจิต เนื่องจากการว่างงาน การจ้างงานที่มีคุณภาพต่ำ นั้นสัมพันธ์อย่างมากกับฐานะทางสังคม ระดับความรู้ทักษะ อาการวิตกกังวล และอาการซึมเศร้า

แสดงให้เห็นว่าผลกระทบเหล่านี้ยิ่งชัดเจนมากขึ้นหากแรงงานไทยมีอัตราการว่างงานสูงขึ้นเรื่อยๆ เป็นเวลานาน (องค์การอนามัยโลก, 2557)

ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันที่รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปมีความหลากหลาย เช่น การทำงานทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (teleworking) การทำงานแบบยืดหยุ่นเวลาทำงาน (flextime) การประกอบธุรกิจตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้หลีกเลี่ยงผลกระทบจากงานที่มีต่อชีวิตส่วนตัวได้ยาก ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และยิ่งผลให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพอีกด้วย การศึกษานี้ จึงมีความสนใจและให้ความสำคัญกับเรื่อง ความท้าทายในงาน (Work Challenge) สุขภาพทางจิต (Psychological well-being) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life balance) โดยให้ความสำคัญกับเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวเช่นกันกับเวลาสำหรับการทำงาน (Gilbert, 2011)

ปฏิเสธไม่ได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต การทำงานจะนำรายได้มาสู่ตัวเราและครอบครัวและเป็นเครื่องมือชีวิตศักยภาพของตัวเอง แต่การทำงานก็ไม่ใช่ทั้งหมดของชีวิต เพราะชีวิตยังมีอีกหลายด้าน ทั้งความฝันที่เราต้องทำให้สำเร็จ สุขภาพร่างกายของแต่ละบุคคลที่ต้องดูแล ครอบครัว และความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เราต้องรักษา ยังไม่รวมถึงความสนใจหรือความสามารถด้านอื่นๆ ปัญหาหนึ่งของคนวัยทำงาน ที่ถูกพูดถึงและผู้คนเริ่มให้ความสำคัญมากขึ้น คือการพยายามทำให้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวสมดุลกัน (Work-Life Balance) ซึ่งอาจจะไม่สามารถทำได้โดยง่าย เนื่องจากแต่ละปัจเจกมีรายละเอียดมากมายที่เราต้องบริหารจัดการ ทั้งรูปแบบการทำงานในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากจากเดิม หลายคนอาจสัมผัสได้ว่า ขณะที่ดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เราแทบจะไม่มีเส้นแบ่งระหว่างเวลางานและเวลาส่วนตัว ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการเติบโตของเทคโนโลยีที่ทำให้คนสามารถติดต่อระหว่างกันได้ 24 ชั่วโมง รวมทั้งแนวคิดการทำงานที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย พนักงานสามารถทำงานได้ตลอดเวลา จากทุกๆ ที่ ส่งผลให้การทำงานตามเวลาปกติถูกลดบทบาทลง แต่กรอบเวลาในการทำงานที่มีความยืดหยุ่นกลับถูกสร้างขึ้นและกลายเป็นที่ต้องการของคนทำงานยุคนี้ เพราะสามารถปรับรูปแบบการทำงานและดำรงชีวิตได้อย่างอิสระ แต่เมื่อมองย้อนกลับไปเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กลับพบว่าพนักงานบางคนอาจจะอยากมีเวลาดูแลความรับผิดชอบทั้งที่ทำงานและที่บ้านให้ได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง บางคนอาจจะแค่อยากมีสุขภาพที่ดีขึ้น หรือมีเวลาไปทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจที่ตัวเองชอบบ้าง หรืออาจมีพนักงานบางคนที่ต้องการใช้โอกาสในการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในตัวเองโดยไม่จำกัดวิธีการทำงานและกรอบเวลา ไม่ว่าจะมีความต้องการแบบไหน พนักงานทุกคนมักจะมี

จุดเหมือนร่วมกันตรงที่ทุกคนต่างก็อยากทำงานในองค์กรที่ใส่ใจคุณภาพชีวิตของพนักงาน อีกทั้งสุขภาพจิตที่ดีเป็นส่วนสำคัญของสุขภาพ เป็นสถานะที่บุคคลสามารถรับรู้ศักยภาพของตนเอง สามารถรับมือกับความเครียดในชีวิต สามารถทำงานให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ และสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรและสังคมได้ (กรมสุขภาพจิต, 2562)

1.2 คำถามงานวิจัย

ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้าหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยมีการกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตทางด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้าแห่งหนึ่ง

2. ขอบเขตด้านประชากร พนักงานศูนย์การค้าแห่งหนึ่ง 33 สาขาทั่วประเทศ จำนวน 4,867 คน

3. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา กำหนดโดยสูตรของ Taro Yamane เพื่อให้ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา โดยระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยตั้งแต่เดือนกันยายน 2563 - เมษายน 2564

1.5 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

H1: ปัจจัยด้านความท้าทายในงาน ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

H2: ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านเป็นตัวของตัวเอง ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

H3: ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

H4: ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านความมองงามในตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

H5: ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

H6: ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านความรอบรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

H7: ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

H8: ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

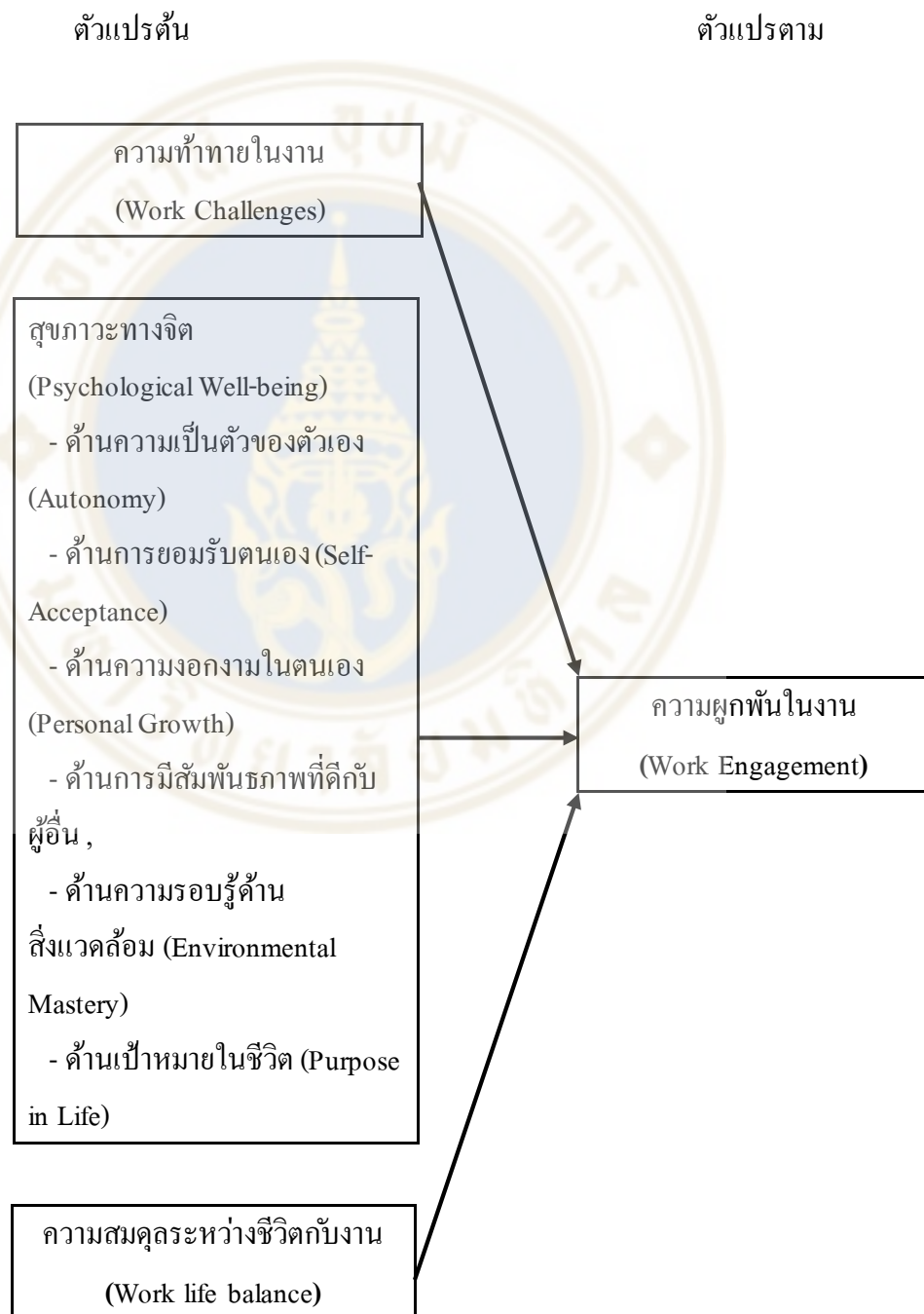
1. ผลของงานวิจัยนี้ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานศูนย์การค้าแห่งหนึ่ง

2. ผลของงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อสร้างแนวทางด้านความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานศูนย์การค้าแห่งหนึ่ง

3. ผลของงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อให้องค์กรสามารถจัดแผนการปฏิบัติ นโยบาย และกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดสุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

4. ผลของงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางด้านการวิจัย และต่อยอดสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปในอนาคตได้

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในงาน (Work Challenges)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being)
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน (Work Engagement)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในงาน (Work Challenges)

2.1.1 ความหมายของความท้าทายในงาน

พวงเพชร (2537) ได้ให้ความหมายของความท้าทายในงานว่า งานที่ท้าทายเป็นงานที่มีความพอเหมาะกับความสามารถ มีความยากในระดับหนึ่งที่จะต้องใช้ความรอบครอบ ความอดทน พากเพียร ในการทำงานนั้นให้สำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถหลายด้านรวมกัน เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย พนักงานก็จะมีภาวะกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Brutus et al. (2000) ให้ความหมายของความท้าทายในงาน คือ การที่องค์กรยอมให้พนักงานได้เรียนรู้วิธีการ หรือพฤติกรรมในการทำงาน รวมทั้งแนวคิดแบบใหม่ๆ เพื่อให้เกิดทักษะใหม่ๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานนั้นอยากพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นไปอีก

McCauley et al. (1999) ได้ให้ความหมายของความท้าทายในงานว่า เป็นความต้องการของบุคคลที่จะเอาชนะงานที่ได้รับมอบหมาย และความรับผิดชอบตามขอบเขตงานที่ได้รับให้สำเร็จ เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เช่น การได้รับมอบหมายให้แก้ไขปัญหา การทำงานภายใต้สถานะที่เสี่ยง และไม่มีความแน่นอน

2.1.2 ความสำคัญของความท้าทายในงาน

Carette et al. (2013) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความท้าทายในงานว่า งานที่มีความท้าทายสูงจะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และการพัฒนาทางอาชีพ

Gavin และ Axlerod (1997) ได้กล่าวว่า การมอบหมายงานให้พนักงานได้ทำงานที่ท้าทาย จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

Gordon (1983) กล่าวว่า ความท้าทายเป็นส่วนหนึ่งของลักษณะงาน (Job Characteristic)

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

ปรียาพร (2534) ได้อธิบายถึงลักษณะของงานที่ประกอบไปด้วยการที่พนักงานรับทราบว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของเขานั้นเป็นงานที่มีความท้าทาย เป็นงานที่สร้างสรรค์ มีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง แต่ก็สามารถควบคุมการทำงานได้อย่างดี และงานนั้นมีโอกาสที่สำเร็จได้ในระยะเวลา ซึ่งส่งผลให้พนักงานที่ได้รับมอบหมายงานนั้นเกิดความพึงพอใจ นอกจากนี้ลักษณะงานยังมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย โดยลักษณะงานเป็นสิ่งที่จูงใจพนักงานส่งผลเชิงบวกให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี แต่ในทางกลับกันถ้าหากมีลักษณะงานที่ตรงกันข้ามก็จะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับพนักงาน จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจที่ต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานานและส่งผลให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย

ภคินี ดอกไม้งาม (2546) ลักษณะงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความยากง่ายแตกต่างกัน มีความท้าทายในงาน ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนงานที่มีเกียรติ งานที่ทำให้มีสิทธิพิเศษ จึงทำให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน

Herzberg et al. (1959) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ทำทนายให้พนักงานต้องลงมือทำ หรืองานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

Hackman และ Oldham (1980) กล่าวว่าลักษณะของงานทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจเชิงบวกในการทำงาน ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน ประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน ดังนี้

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานจะต้องใช้ทักษะความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลายๆอย่างของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ

2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงาน และพนักงานก็สามารถทำงานนั้นได้เองตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ และเกิดผลสำเร็จของงาน

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ขององค์กร มีผลกระทบต่อพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีอิสระภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการทำงาน สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง แต่ก็สามารถกำหนดเวลาในการทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย

5) ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานได้ทราบถึงข้อมูลย้อนกลับของผลลัพธ์ของการทำงานที่ได้ปฏิบัติไป เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being)

2.2.1 ความหมายของสุขภาวะทางจิต

อาภากร และคณะ (2562) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิต หรือ ความผาสุกทางจิต เป็นความรู้สึกสบายใจ ความรู้สึกมีความสุข การมีสุขภาพอนามัยจิตใจที่ดี มีความสุขในการดำรงชีวิตในทุกๆวัน มีความสดชื่นแจ่มใส และมีชีวิตชีวา เป็นสภาวะที่บุคคลสามารถรับรู้ในสิ่งที่ตนต้องการ

และทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภูมิใจในตนเอง มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการใช้ชีวิต ซึ่งจะนำไปสู่การที่บุคคลจะมีสุขภาพที่ดีไปด้วย การพัฒนาตัวเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับสังคมและคนรอบข้าง การดำเนินชีวิตได้อย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ มีสภาพชีวิตที่ดีและเป็นสุข อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการและแก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิต การที่บุคคลมีศักยภาพที่จะพัฒนาตัวเองเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี รวมไปถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป มีประสบการณ์และความสามารถในการบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นไปตามความปรารถนาของชีวิต ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ทำให้บุคคลเกิดความอึดอ้อมใจ

จิตภา และ ภาสกร (2562) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being) คือ ผลรวมของการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่มีต่อเป้าหมายในชีวิตของตนเอง การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ และมีศักยภาพ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีการยอมรับตนเอง การมองโลกในแง่ดี และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

2.2.2 องค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being)

Ryff (1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being) มีองค์ประกอบดังนี้

1) ด้านความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) หมายถึง คุณสมบัติ เช่น การวินิจฉัยด้วยตนเอง , ความเป็นอิสระ , การอยู่ภายใต้การควบคุมภายในตนเอง , และกฎเกณฑ์ของพฤติกรรมภายใน

2) ด้านการยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) หมายถึง การยึดถือทัศนคติในเชิงบวกที่เกิดขึ้นกับตัวเองในฐานะที่เป็นคุณลักษณะของการทำหน้าที่ทางจิตวิทยาในเชิงบวกที่สำคัญ

3) ด้านความงอกงามในตนเอง (Personal Growth) หมายถึงความสามารถอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงศักยภาพของตัวบุคคลเพื่อเติบโตและก้าวหน้าของบุคคลหนึ่งๆ

4) ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (positive relations with others) หมายถึง ความอบอุ่นใจ ความเชื่อใจไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรู้สึกเห็นอกเห็นใจและชอบพอรักใคร่อย่างเหนียวแน่น

5) ด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) คือ ความสามารถในการเลือกสรร หรือส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับเงื่อนไขจิตใจ

6) ด้านเป้าหมายในชีวิต (Purpose in Life) หมายถึง การมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในจุดประสงค์ของชีวิต ความรู้สึกที่มีความตั้งใจแน่วแน่ และความมุ่งมั่น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

2.3.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549 อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, 2549) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน คือ การที่บุคคลสามารถกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการทำงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

นฤมล เมียนเกิด (2558) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การที่แต่ละบุคคลสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงาน และการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งชีวิตส่วนตัว สังคม และครอบครัว ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม ซึ่งการจัดสรรเวลาในกิจกรรมข้างต้น ไม่จำเป็นต้องแบ่งสัดส่วนเท่าๆกัน ซึ่งแต่ละคนสามารถแบ่งตามสัดส่วนที่ตนพึงพอใจ หากบุคคลนั้นสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยให้อุณหภูมิชีวิตที่ดี มีความสุข และจะส่งผลผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในชีวิตของพนักงาน และส่งผลต่อองค์กรและสังคมในที่สุด

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559) ได้สรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ดังนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นการบริหารจัดการเวลาของแต่ละบุคคลในการดำเนินชีวิต และการทำงาน ให้ทั้งสองส่วนมีสัดส่วนที่เหมาะสมกัน และมุ่งเน้นให้เกิดความสำเร็จตามความต้องการในแต่ละวัน ทำให้ได้รับการยอมรับ และเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล องค์กร และสังคม นำมาซึ่งความสุขในชีวิต ความสำเร็จที่ยั่งยืน

พรณชนก เดชสิงห์ (2560) ได้กล่าวว่า สมดุลการทำงาน คือ การทำงานที่มีการบริหารบุคคลให้เหมาะสม ทำให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแรงจูงใจ มีอิสระในความคิดและการตัดสินใจ และความพึงพอใจในการทำงาน มีชีวิตการทำงานที่มีการเติบโตก้าวหน้า มีการรักษาคุณภาพการ

ทำงาน มีความสุข ไม่รู้สึกถูกก้ำก่ายความเป็นส่วนตัว ถือเป็นขอบเขตส่วนบุคคลที่สามารถจัดการอย่างเหมาะสมลงตัวของคุณ โดยมีความรู้สึกพึงพอใจพอกัน ทั้งด้านบทบาทในการทำงาน และบทบาทที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว มีสุขภาพที่ดี ซึ่งรวมไปถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความมั่นคงในชีวิต เมื่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับสมดุล คือการที่มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต สภาวะสังคมที่เหมาะสม และรักษาความสุขของชีวิตได้ยืนยาว โดยแง่มุมมองได้สองด้าน คือด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การได้มีเวลาพักผ่อน การได้ใช้เวลากับครอบครัวและเพื่อนในสังคม การได้มีสุขภาพที่แข็งแรงสมวัย การได้สิทธิ์ในการพัฒนาตนเองหรือกระทำในสิ่งที่ต้องการอันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และด้านชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้มีหน้าที่การงานมั่นคง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและ หัวหน้างาน การได้รับการสวัสดิการที่เหมาะสม การได้วันหยุดและวันลาอย่างเหมาะสม การมีชั่วโมงการทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสภาพร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงความปลอดภัยในการทำงานด้วย

Fisher-McAuley et al. (2003) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมดุลชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ด้านคือ

- 1) ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว หมายถึง งานมีอิทธิพลเกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัวทำให้เกิดผลเสียต่อรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- 2) ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน หมายถึง ชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพล เกี่ยวข้องกับการทำงานทำให้เกิดผลเสียต่อรูปแบบการทำงาน
- 3) ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน หมายถึง ชีวิตส่วนตัวและการทำงานส่งเสริม เกื้อหนุน สนับสนุนกัน ทำให้เกิดผลดีทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว (ตนเอง ครอบครัว สังคม) และการทำงานอย่างเหมาะสม จะช่วยให้แรงงานลดความเครียดจากการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวมากขึ้น และมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการผลิตและการบริการ ยังเป็นการรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ด้วย

Merrill และ Merrill (2003) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชีวิตบุคคลมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้านดังนี้

- 1) ด้านการทำงาน คือ หน้าที่การงาน หรืออาชีพของบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยผลักดันให้เกิดความก้าวหน้า
- 2) ด้านครอบครัว คือ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนในครอบครัว เพื่อก่อให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม

3) ด้านเวลา คือ การมีเวลาในการทำกิจกรรมด้านต่างๆเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้สามารถตัดสินใจในทุกๆเรื่องในชีวิต

4) ด้านการเงิน คือ เงินเป็นอัตราแลกเปลี่ยน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถใช้ดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคต

5) ด้านสติปัญญา คือ การที่ชีวิตของเราต้องพัฒนาไปอย่างไม่หยุดนิ่ง สิ่งสำคัญที่เราควรให้ความสำคัญคือการพัฒนาด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิตในทุกๆด้านเพื่อเติมเต็มความสุขในชีวิตทุกด้าน

Hyman และ Summers (2004) ได้กล่าวถึงความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับงาน ประกอบด้วยความสำคัญ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1) งาน หมายถึง ภาระหน้าที่ที่แต่ละบุคคลต้องรับผิดชอบในหน้าที่ที่แตกต่างกัน จากสภาวะการจ้างงาน หรือบางบุคคลอาจเป็นนายจ้างเอง เป็นภาระการรับผิดชอบที่อาจเกี่ยวข้องกับช่วงเวลาของการทำงานตามเวลางานปกติและทำนอกเวลางาน

2) ชีวิต หมายถึง ช่วงเวลาของการดำเนินชีวิตร่วมกับคนในครอบครัว หรือการมีเวลาที่อิสระจากการทำงานเพื่อใช้ในการพักผ่อนได้อย่างเป็นส่วนตัว

3) สมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาให้แก่งานและชีวิต อย่างเหมาะสม ความสมดุลที่เกิดขึ้นอยู่กับความสามารถของเฉพาะบุคคลและปัจจัยแวดล้อมของแต่ละบุคคลนั้น ๆ และอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลแต่ละสถานการณ์

Hayman (2005) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) มีองค์ประกอบดังนี้

1) Work Interference with Personal Life (WIPL) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคล โครงสร้างนี้พยายามวัดผลกระทบของงานที่มีต่อชีวิตส่วนตัวของบุคคลประกอบด้วยรายการต่างๆเช่น ชีวิตส่วนตัวของฉันต้องทนทุกข์ทรมานเพราะการทำงานฉันเก็บชีวิตส่วนตัวไว้กับงาน

2) Personal Life Interference with Work (PLIW) เป็นผลกระทบหรือการรบกวนชีวิตส่วนตัวจากการทำงาน โครงสร้างนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดปรากฏการณ์ย้อนกลับกล่าวคือผลกระทบของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงานของบุคคล มีรายการที่จะวัดโครงสร้างนี้เช่นฉันเหนื่อยเกินกว่าจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) Work Personal Life Enhancement (WPLE) ที่ทำงานและชีวิตส่วนตัว เสริมสร้างและสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างไร รายการที่ระบุไว้ในโครงสร้างนี้ช่วยให้เข้าใจการ สนับสนุนและการปรับปรุงที่ได้รับจากการทำงานในชีวิตส่วนตัวและในทางกลับกัน สิ่งนี้วัดได้โดย ใช้สำมะโนตัวอย่างเช่นงานของฉันทำให้ฉันมีพลังในการทำกิจกรรมส่วนตัว

Cambridge Dictionaries (2016) ได้นิยาม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) เป็นระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานเทียบกับเวลาที่ใช้กับครอบครัวและการพักผ่อนควรมี ความเท่าเทียมกันระหว่างการใช้ชีวิต การทำงาน และชีวิตส่วนตัว จากข้อมูลของ Forbes (2015) การ มีชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีต่อสุขภาพ มีส่วนช่วยในการหลีกเลี่ยง ความเหนื่อยหน่ายในสภาพแวดล้อมการทำงานจึงช่วยลดความเครียด เหมาะอย่างยิ่งสำหรับ พนักงานที่จะได้รับข้อกำหนดในการทำงานที่ยืดหยุ่นซึ่งจะช่วยให้พวกเขาสามารถทำกิจกรรมที่อยู่ นอกงานได้

ดังนั้นความหมายของ ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) คือ การจัดการหรือบริหารเวลาของกิจกรรมชีวิตส่วนตัวและอาชีพการงานเพื่อให้เกิดความ สมดุล ช่วยให้เกิดพลังที่เต็มเปี่ยมในการทำงาน สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร และมีความสุข ในการทำกิจกรรมส่วนตัวอย่างไม่รบกวนเวลาซึ่งกันและกัน นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลด ความเหนื่อยล้าสะสมในการทำงาน เสริมสร้างประสิทธิภาพและกำลังใจในการทำงานต่อไป

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน (Work Engagement)

“ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน” (Employee Engagement) โดยจุดเริ่มต้นของ การศึกษายังไม่เป็นที่ชัดเจนมากนัก แต่พบว่าถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1990 โดย The Gallup Organization ซึ่งเป็นบริษัทให้คำปรึกษา ให้บริการด้านการวิเคราะห์ และวิจัย ที่จะช่วยให้ผู้นำแก้ไข ปัญหาอย่างเร่งด่วน ซึ่งระยะแรกมีการใช้คำว่า “ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement)” และ “ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)” สลับกันไปมา แต่พบว่าทั้ง 2 คำก็มีความแตกต่างกันอยู่ คือ ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่องาน หรือ หน้าที่ ในขณะที่ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอาจจะสรุปได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ของพนักงานที่มี ต่อองค์กร (Schaufeli & Bakker, 2010)

2.4.1 ความหมายของความผูกพันในงาน

แนวคิดความผูกพันในงานเริ่มได้รับความสนใจช่วงสิบปีที่ผ่านมา เนื่องจากองค์กรเห็นประโยชน์ว่าการที่พนักงานมีความผูกพันในงานนั้นๆ พนักงานจะทุ่มเทให้กับการทำงาน และเพิ่มพูนผลผลิตให้องค์กร สร้างผลกำไร และนำไปสู่ความเจริญเติบโตขององค์กร รวมไปถึงทำให้ระดับการลาออกของพนักงานลดลงด้วย (Buckingham & Coffman, 2014)

Kahn (1990) ได้ให้นิยามของความผูกพันในงานว่า การที่บุคคลใช้เวลาและมีการแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานทั้งในด้านกายภาพ ด้านปัญญา และด้านอารมณ์ ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะสามารถเชื่อมโยงตัวตนที่แท้จริงของตัวเองกับบทบาทที่มีในการทำงาน

Gallup Organization (1999) ได้กล่าวถึงความผูกพันในงาน คือ ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

Schaufeli et al. (2002) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงานไว้ว่า เป็นสภาพอารมณ์และแรงจูงใจทางบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยเติมเต็มบุคคลในการทำงาน ซึ่งความผูกพันในงานประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (Vigor) 2) ความทุ่มเท (Dedication) และ 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption)

Robinson et al. (2004) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพัน คือทัศนคติที่ดีที่พนักงานมีต่อองค์กรและคุณค่าขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตระหนักถึงบริบททางธุรกิจและทำงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร องค์กรจึงควรรักษาและขยายความผูกพันนี้ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

Leiter และ Bakker (2010) กล่าวถึงความผูกพันในงาน (Work Engagement) ว่าเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง เมื่อมีความผูกพันในงานเกิดขึ้น พนักงานจะมุ่งมั่นเพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองตั้งไว้ นอกจากนี้ ความผูกพันในงานไม่เพียงแต่สะท้อนถึงการ ใช้พลังความสามารถของบุคคลในการทำงานเท่านั้น แต่ยังแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นที่จะใช้พลังความสามารถนั้น กับการทำงานด้วย ซึ่งคนกลุ่มนี้จะใช้พลังในการทำงานอย่างสุดความสามารถ และเมื่อพนักงานมีความผูกพันในงานจะทำให้พนักงานพิจารณารายละเอียดที่สำคัญของปัญหาในการทำงานที่ท้าทาย จนกลายเป็นความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน จนเป็นความรู้สึก

ผลิตเพลินไปกับงาน โดยไม่ทันรู้ตัวว่าใช้เวลาในการทำงานไปนานเพียงใด และลดการตอบสนองต่อสิ่งรอบกวนอื่น

สิริลักษณ์ ชมสำเนียง (2559) ได้กล่าวถึงความผูกพันในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีสภาวะจิตใจเชิงบวกต่อการทำงาน การได้รับความรู้สึกดีเพิ่มเติมจากการทำงาน มีพลังในการทำงานสูง เมื่อเจอปัญหาที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขยันขันแข็ง รวมไปถึงการอุทิศตัวให้กับการทำงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน และมีสมาธิจิตใจจดจ่อมุ่งมั่นในการทำงาน

กฤตยา ธัชศฤงคารสกุล (2562) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ตนได้เข้าไปเป็นสมาชิก และเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กร รวมทั้งอาจเกิดความรู้สึกจงรักภักดีและรู้สึกว่าต้องทำงานตอบแทนตามความเหมาะสมเกิดพฤติกรรมที่สร้างสรรค์เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

ศิรินภัส นพธนาวัฒน์ (2562) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ว่าความผูกพันที่พนักงานหรือสมาชิกมีต่อองค์กร คือ การที่สมาชิกมีความรู้สึกดี และเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะหันไปในทิศทางใดก็พร้อมจะเดินไปกับองค์กรด้วย แสดงออกถึงการยอมรับ การเอาใจใส่ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ เกิดเป็นความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และเกิดเป็นความผูกพันขั้นในที่สุด จนปรารถนาจะทำงานกับองค์กรไปตลอด

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (Work Engagement)

Gallup Organization (2007) ได้แบ่งระดับของพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ระดับ ดังนี้

1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Employees) คือ ลักษณะของพนักงานที่มีความทุ่มเทในการทำงานและรู้สึกผูกพันกับองค์กรอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะส่งผลพนักงานคำนึงถึงความก้าวหน้าขององค์กร

2) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันองค์กร (Not engagement Employees) คือลักษณะของพนักงานที่แสดงออกมาให้เห็นถึงความไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายในแต่ละวัน และไม่มีความทุ่มเทให้กับการงาน

3) พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengagement Employees) คือ ลักษณะของพนักงานที่แสดงออกมาให้เห็นว่าเขาไม่มีความสุขในการทำงาน

Schaufeli et al. (2008) ได้กล่าวถึง ความผูกพันในงาน (Work Engagement) คือ ความรู้สึก ทางด้านอารมณ์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน มีลักษณะเชิงบวก รู้สึกว่างานที่ตนเองกำลังทำนั้น มีคุณค่า แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การมีพลังในการทำงาน (Vigor) หมายถึง การทุ่มเทพลังกายและพลัง ใจขณะทำงาน มีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่กำลังเผชิญและความยากลำบากในการทำงาน และตั้งใจที่จะให้งานของตนเองประสบความสำเร็จ

2. ความทุ่มเทเสียสละอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) หมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ตนเองกำลังทำเป็นงานที่สำคัญ มีคุณค่า และท้าทาย มีความภาคภูมิใจ มีความรู้สึก กระตือรือร้น และมีแรงกระตุ้นในการทำงาน

3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่ บุคคลมีสมาธิและจดจ่อกับงาน และรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำโดยรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไป อย่างรวดเร็วและไม่สามารถผละจากงานที่ทำอยู่ได้

2.4.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน (Work Engagement)

Kahn (1990) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน คือการรับรู้ถึงการมี ความหมายของตนเอง รับรู้ถึงความปลอดภัย ซึ่งเป็นเงื่อนไขสภาพจิตใจที่ส่งผลต่อความผูกพัน ใน งาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การรับรู้ถึงการมีความหมายของตนเอง เป็นการรับรู้ความรู้สึกที่รู้สึก ว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ หลังจากที่ถูกคณนั้นลงแรงในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่ง เป็นอิทธิพลจากคุณลักษณะงาน บทบาทในการทำงานและการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2) การรับรู้ถึงความปลอดภัย เป็นการที่บุคคลสามารถแสดงความคิดหรือ ความรู้สึกของตนเองออกไปได้โดยไม่มี ความกังวลหรือกลัวผลลัพธ์ทางลบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อ สถานภาพการทำงานของตัวเอง ปราศจากสิ่งที่จะมาคุกคามตัวบุคคล รับรู้ถึงความพร้อมว่าตนเองทั้ง สภาพกาย สภาพอารมณ์ และจิตใจมากเพียงพอ ที่จะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันได้

Bakker และ Bal (2010) กล่าวว่า ทรัพยากรในงานเป็นแหล่งทรัพยากรที่ช่วยสนับสนุน ทางกาย จิตใจ สังคม หรือองค์การในด้านงาน เช่น เงิน การสนับสนุนทางสังคม ข้อมูลป้อนกลับที่ดี ซึ่งช่วยให้บรรลุเป้าหมายการทำงาน และช่วยกระตุ้นการเติบโต การเรียนรู้ และการพัฒนาตัวเอง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้านี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลรวมไปถึงการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปวรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องดังกล่าวตามตารางที่ 2.1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความท้าทายในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
สุพิชฌาย์ ลีมิตรสกุล ไทย และ ประสพชัย พสุนนท์ (2561)	ปัจจัยที่มีผล ต่อความ ผูกพันต่อ องค์กรของครู ในโรงเรียน เอกชนแห่ง หนึ่ง	ครูใน โรงเรียน เอกชนแห่ง หนึ่ง 250 คน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ ในระดับมากโดยปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของครูคือ ความทำ ทหายในงาน ความก้าวหน้าในงาน ความยากง่ายของงาน การได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึก ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
ผกาทิพย์ ตัจจามัน และคณะ (2559)	ความผูกพัน ต่อองค์กร ของบุคลากร สายสนับสนุน ทั่วไป ใน Generation Y ของคณะ แพทยศาสตร์ โรงพยาบาล รามาธิบดี	บุคลากรสาย สนับสนุน ทั่วไปในคณะ แพทยศาสตร์ โรงพยาบาล รามาธิบดี มหาวิทยาลัย มหิดล จำนวน 258 คน	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึก องค์กรฟังฟังได้ ความท้าทายในงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ขนาดขององค์กร และการกระจาย อำนาจ

<p>กมลพร ดีประทีป และ ธีระดา ภิญโญ (2561)</p>	<p>ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความ ผูกพันองค์กร ของ ข้าราชการครู ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1</p>	<p>ข้าราชการครู ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 380 คน</p>	<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของข้าราชการครูได้แก่ 1) ด้าน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อ องค์กร 2) ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ 3) ด้านความท้าทายของงาน 4) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพา ได้ ด้านการได้รับโอกาสและ ความก้าวหน้า ด้านการปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น</p>
<p>ณภัทร วุฒิระพันธ์ และ จิระประภา อัคร บวร (2560)</p>	<p>การพัฒนา ปัจจัยด้านการ จัดการคณะที่ ส่งผลต่อความ ผูกพันของ อาจารย์ใน มหาวิทยาลัย เอกชนใน ประเทศไทย: การวิจัยเชิง คุณภาพ</p>	<p>อาจารย์จาก 5 มหาวิทยาลัย จำนวน 17 คน</p>	<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้าน อุดมการณ์ส่วนตัว ได้แก่ ความ สมบูรณ์ของชีวิต คุณค่าและทัศนคติ ส่วนบุคคล ความเชี่ยวชาญของตนเอง การให้ความช่วยเหลือ และความ สำนึกในหน้าที่ 2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน การ มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คุณค่า ของงาน การเรียนรู้และโอกาสในการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความท้าทายใน การทำงาน ความเจริญก้าวหน้า และ ค่าตอบแทน</p>
<p>อนันต์ มณีรัตน์ (2560)</p>	<p>ความผูกพัน ในองค์กร: ศึกษากรณี สำนัก</p>	<p>บุคลากรใน สำนัก เลขาธิการ คณะรัฐมนตรี</p>	<p>ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ในสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีอยู่ ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านการ บริหารองค์กร ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิต</p>

	เลขานุการ คณะรัฐมนตรี	จำนวน 190 คน	และด้านบรรยากาศในองค์กร มี อิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้าน ความท้าทาย และด้านโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันในองค์กร ปัจจัยด้านการ พัฒนาอาชีพ ได้แก่ ด้านการจัดทำ เส้นทางอาชีพ ด้านการมอบหมายงาน ที่ทำท้าทายความสามารถ และด้านการ ประชุมเชิงปฏิบัติการมีอิทธิพลต่อ ความผูกพันในองค์กร
นิเวศน์ ธรรมะ และ คณะ (2562)	การวิเคราะห์ องค์ประกอบ เชิงสำรวจที่มี อิทธิพลต่อ ความผูกพัน ของพนักงาน ในองค์กร	กลุ่มตัวอย่างผู้ ที่มีงานทำทั่ว ประเทศไทย จำนวน 460 คน สุ่มตาม สะดวก	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ พนักงานในองค์กรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบด้าน การสอนงาน (Coaching) องค์ประกอบด้านการ ฝึกอบรม (Training) องค์ประกอบ ด้านการสื่อสาร (Communication) องค์ประกอบด้าน ความเสมอภาคในการทำงาน (Equality of fair) องค์ประกอบด้าน ความท้าทายในการทำงาน (Work challenge)
ปริยนุช ปัญญา และ คณะ (2558)	ความผูกพัน ของพนักงาน ใน อุตสาหกรรม เซรามิกของ จังหวัดลำปาง	พนักงานใน อุตสาหกรรม เซรามิก จังหวัดลำปาง จำนวน 734 ราย	พนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิก จังหวัดลำปางมีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีค่า ความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ความท้า ทายในงาน รองลงมาคือ ความเหมาะสมของงาน องค์กรเห็น

			คุณค่า และหัวหน้างาน ปัจจัยที่มีค่า ความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ โอกาสใน การเจริญก้าวหน้า
--	--	--	--

จากการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาเกี่ยวกับความท้าทายในงาน (Work Challenge) ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน (Work Engagement) ที่ผ่านมาพบว่า การศึกษาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานราชการ (สุพิชฌาย์ ลีมิตรสกุลไทย และประสพชัย พสุนนท์, 2561; กมลพร ดีประทีป และ ชีระดา ภิญโญ, 2561; ณภัทร วุฒิระพันธ์, จิระประภา อัครบวร, 2560; ผกาทิพย์ สัจจามัน, 2559 และอนันต์ มณีรัตน์, 2560) และพนักงานทั่วไป (นิเวศน์ ธรรมะ, 2559; ปริญ นุช ปัญญา และคณะ, 2558) ซึ่งยังไม่พบบงานวิจัยที่ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับความท้าทายในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานในกลุ่มพนักงานศูนย์การค้า

จากตารางจะเห็นว่างานวิจัยในอดีตจะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงาน (สุพิชฌาย์ ลีมิตรสกุลไทย และประสพชัย พสุนนท์, 2561; ผกาทิพย์ สัจจามัน และคณะ, 2559; กมลพร ดีประทีป และ ชีระดา ภิญโญ, 2561; ณภัทร วุฒิระพันธ์ และจิระประภา อัครบวร, 2560; อนันต์ มณีรัตน์, 2560; นิเวศน์ ธรรมะและคณะ, 2559; ปริญ นุช ปัญญาและคณะ 2558) และพบว่าความท้าทายในงานเป็นหนึ่งในหลายปัจจัย (เช่น ความก้าวหน้า , ความยากง่าย , การได้รับการยอมรับของงาน) ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน

ตารางที่ 2.2 แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาวะทางจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
บัณฑิตา หล่อนิมิตดี และ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559)	ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผาสุกทาง จิตในผู้บริหาร ระดับกลางของ บริษัทที่จดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์ ในตลาดหลักทรัพย์	ผู้บริหาร ระดับกลางของ บริษัทที่จัด ทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่ง ประเทศไทย	ภาวะผู้นำความยึดมั่นผูกพัน ในงาน และจิตวิญญาณใน สถานที่ทำงาน มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผาสุกทางจิต

	แห่งประเทศไทย	จำนวน 150 คน	
ทรงสมร โสตะ (2560)	สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และ ความผูกพันต่อ องค์กรของครูใน โรงเรียน มัธยมศึกษาในเขต อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	ครูโรงเรียน มัธยมศึกษาใน เขตอำเภอปาก เกร็ด จ.นนทบุรี 4 โรงเรียน จำนวน 306 คน	สุขภาวะทางจิตความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร
จิตาภา ดวงทิพย์ และ ภาสกร เตวิชพงศ์ (2562)	ปัจจัยพยากรณ์ ความผาสุกทาง จิตใจของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชนในจังหวัด เชียงใหม่จำนวน 278 คน	ความผูกพันต่องานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผาสุกทางจิตใจของ พยาบาลวิชาชีพ
Bandyopadhyay และ Srivastava (2018)	Determinants of psychological well-being and its impact on mental health and employee engagement	พนักงาน 332 คน จากธุรกิจภาคการ ผลิตและบริการที่ เป็นขององค์กร เอกชนและ ภาครัฐ	ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สุข ภาวะทางจิต (Psychological Well-being) มีส่วนสำคัญต่อ สุขภาพจิต และความผูกพัน องค์กรของพนักงาน
Aiello และ Tesi (2017)	Psychological Well-Being and Work Engagement among Italian Social Workers:	นักสังคม สงเคราะห์ชาว อิตาลีจำนวน 140 คน	ปัจจัยด้านสุขภาวะทางจิต ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพัน องค์กรของนักสังคม สงเคราะห์ชาวอิตาลี

	Examining the Mediatonal Role of Job Resources		
Han และ Kim (2020)	The Effect of Clinical Dental Hygienist's Moral Sensitivity and Psychological Well-Being on Job Engagement	ทันตแพทย์ที่มีประสบการณ์ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 189 คน	สุขภาวะทางจิตส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันในงาน และสุขภาวะทางจิตสามารถส่งเสริมให้ความผูกพันในงานเพิ่มขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน (Work Engagement) ที่ผ่านมามีพบว่าการศึกษามากเป็น การศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เช่น กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพครู (ทรงสมร โสตะ, 2560) พยาบาล (จิตภา ดวงทิพย์ และภาสกร เดวิซพงษ์, 2562) นักสังคมสงเคราะห์ (Aiello & Tesi, 2017) ทันตแพทย์ (Han & Kim, 2020) และพนักงานเอกชนทั่วไป (บันจิตา หล่อนิมิตดี และรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559; Bandyopadhyay & Srivastava, 2018) ซึ่งยังไม่พบงานวิจัยที่ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานในกลุ่มพนักงานศูนย์การค้า

นอกจากนี้ งานวิจัยที่ผ่านมามีเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน (Work Engagement) มีการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ และพบว่าปัจจัยสุขภาวะทางจิตประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) 2. ด้านการยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) 3. ด้านความงอกงามในตนเอง (Personal Growth) 4. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น 5. ด้านความรู้รอบรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) และ 6. ด้านเป้าหมายในชีวิต (Purpose in Life) (Ryff, 1989) ที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน (ทรงสมร โสตะ, 2560; จิตภา ดวงทิพย์ และภาสกร เดวิซพงษ์, 2562; บันจิตา หล่อนิมิตดี และรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559; Aiello & Tesi, 2017; Han & Kim, 2020; Bandyopadhyay & Srivastava, 2018) โดยสุขภาวะทางจิตจะส่งเสริมให้บุคคลมีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย

จิตใจ อารมณ์และสังคม ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองมีทัศนคติที่ดี พึงพอใจในชีวิต เข้าใจและยอมรับตนเองได้ตามความเป็นจริง และสามารถนำจุดที่ตนเองบกพร่องไปปรับปรุงและพัฒนา (ทรงสมร โสตะ, 2560) และยังพบว่าหากองค์กร สนับสนุนให้เกิดสุขภาวะทางจิตที่ดีจะทำให้เกิดความผูกพันในงานแล้วยังเกี่ยวพันให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและสัมพันธ์กับผลลัพธ์ทางธุรกิจ (Bandyopadhyay & Srivastava, 2018)

ตารางที่ 2.3 แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
Riyanto, Ariyanto, และ Lukertina (2019)	Work-Life Balance and its Influence on Employee Engagement “Y” Generation in Courier Service Industry	พนักงาน Gen Y จำนวน 118 คน ในอุตสาหกรรมบริการจัดส่ง	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร โดยปัจจัยด้านการทำงานส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคล (WIPL) มีอิทธิพลสูงสุดในมิติอื่น
De Kort และ Poell (2016)	The relationship between work-life balance, work engagement and participation in employee development activities: A moderated mediation model	116 คนจาก 8 องค์กร มาจากสถาบันการดูแลสุขภาพ , บริษัทเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิต , นักออกแบบภายใน , บริษัทเกี่ยวกับการสื่อสารดาวเทียม , ร้านอาหาร , องค์กรอสังหาริมทรัพย์	ผลการศึกษาพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ

		ฯลฯ	
Erwin et al. (2019)	Transformational leadership style and work life balance: The effect on employee satisfaction through employee engagement	150 คนจาก Telco support Partner Company ประเทศอินโดนีเซีย	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ของบริษัท Telco support Partner เมื่อพนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานก็จะช่วยเพิ่ม ความผูกพันของพนักงาน
Žnidaršič, Vukovič, และ Marič (2019)	The relationship between Work-Life Balance and job engagement: Life satisfaction as a moderator	อาจารย์ ระดับอุดมศึกษา จำนวน 164 คน จาก ออสเตรเลีย, โครเอเชีย, สาธารณรัฐเช็ก, เยอรมนี, เซอร์เบีย และ สโลวีเนีย	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน และยังมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย
Larasati และ Hasanati (2018)	The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation	พนักงานจำนวน 105 คน จาก PT. Senwell ประเทศอินโดนีเซีย	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน Millennial Generation โดยระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่มีแนวโน้มสูงขึ้นก็จะมีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานเช่นเดียวกัน

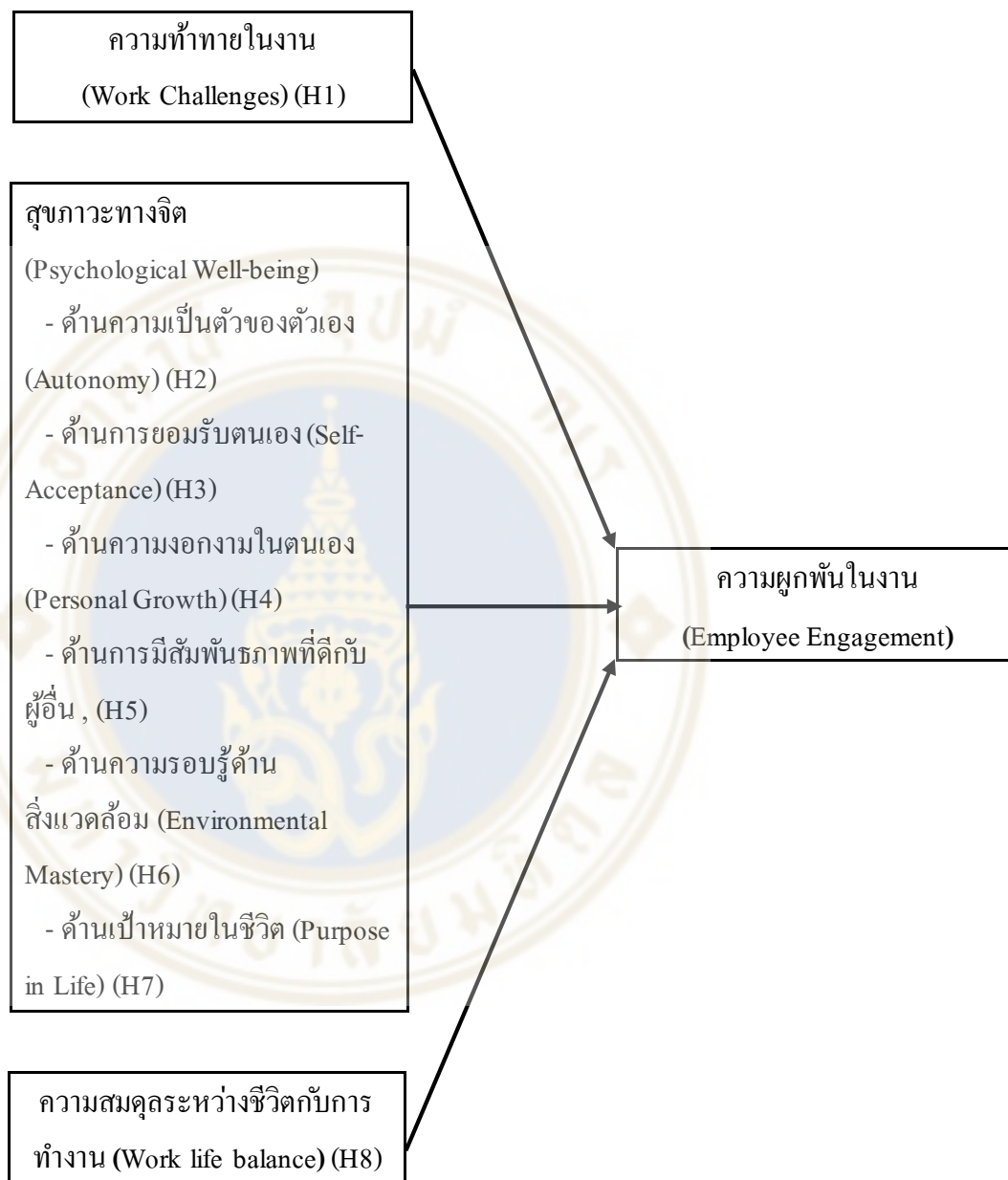
จากการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance) ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน (Work Engagement) ที่ผ่านมามีพบว่า การศึกษาส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยต่างประเทศ (Riyanto, Ariyanto & Lukertina, 2019; Erwin et al., 2019; Žnidaršič, Vukovič, & Marič; Larasati & Hasanati, 2018) ซึ่งยังไม่พบบงานวิจัยในประเทศไทย ที่ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance) ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน (Work Engagement) ในกลุ่มพนักงานศูนย์การค้า

จากการทบทวนวรรณกรรม การศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance) ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน (Work Engagement) ในต่างประเทศพบว่า การศึกษาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในองค์กรต่างๆ (Riyanto, Ariyanto & Lukertina, 2019; Erwin et al., 2019; Larasati & Hasanati, 2018) ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ Žnidaršič, Vukovič, และ Marič (2019) ที่ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพครู ส่วนผลของการศึกษาของงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมาเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance) ล้วนส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน (Work Engagement) ทั้งสิ้น (Riyanto, Ariyanto & Lukertina, 2019; Erwin et al., 2019; Žnidaršič, Vukovič, & Marič, 2019; Larasati & Hasanati, 2018)

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



จากการทบทวนวรรณกรรมผลการวิจัยที่พบในตัวแปรแต่ละตัวและสมมติฐานของตัวแปรดังกล่าว ที่ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้

1) ความท้าทายในงาน (Work Challenges)

ความท้าทายในงาน (Work Challenges) ตามความหมายของ McCauley et al. (1999) ซึ่งได้ให้ความหมายของความท้าทายในงานว่าเป็นความต้องการที่จะเอาชนะงาน และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เพื่อพิสูจน์ความสามารถของพนักงาน พบได้ในการจัดการกับปัญหาที่ต้องแก้ไข และเลือกทำภายใต้สภาวะที่เสี่ยงและไม่มีความแน่นอน ซึ่ง Brutus et al. (2000) ได้ให้ความหมายของความท้าทายในงาน คือ มอบหมายให้พนักงานคนหนึ่งได้เรียนรู้กระบวนการทำงาน หรือวิธีการทำงานใหม่ๆ รวมทั้งวิธีการคิดแบบใหม่ๆ ยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานนั้นอยากพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นไปอีก เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ของ Hackman และ Oldham (1980) ที่กล่าวว่าลักษณะงานที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นงานที่มีความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) เป็นงานที่มีเอกลักษณ์ (Task Identity) เป็นงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระในการทำงาน (Autonomy) และพนักงานได้รับผลสะท้อนจากงาน (Feedback) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน พบว่า ความท้าทายในงานเป็นหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงาน (สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และประสพชัย พสุนนท์, 2561; ผกาทิพย์ สัจจามั่น และคณะ, 2559; กมลพร ดีประทีป และ ชีระดา ภิญโญ, 2561; ณภัทร วุฒิระพันธ์ และจิระประภา อัครบวร, 2560; อนันต์ มณีรัตน์, 2560; นิเวศน์ ธรรมะและคณะ, 2559; ปริญญช ปัญญาและคณะ, 2558)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยด้านความท้าทายในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานว่า

H1: ปัจจัยด้านความท้าทายในงาน ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

2) สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being)

สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being) ตามความหมายของ อากาغر และคณะ (2562) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิตเป็นความรู้สึกสบายใจ ความรู้สึกมีความสุข การมีสุขภาพอนามัยจิตใจที่ดี มีความสุขในการดำรงชีวิตประจำวัน มีความสดชื่นแจ่มใสและมีชีวิตชีวา เป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้ในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภูมิใจในตนเอง มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับสังคมและคนรอบข้าง มีสภาพชีวิตที่มีความสุข มีความสามารถในการจัดการแก้ไขปัญหาใน

ชีวิตประจำวัน มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมไปถึงความดีงามภายในจิตใจ ในขณะที่สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันกำลังเปลี่ยนแปลงไป มีประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตและมีความสามารถในการบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นไปตามความปรารถนาของชีวิต ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ทำให้บุคคลเกิดความอึดอ้อมใจ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ryff (1989) ที่ระบุว่าสุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) มีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ความเป็นอิสระ การพิจารณาทุกสิ่งได้ด้วยตนเอง, การอยู่ภายใต้การควบคุมกายของตนเอง และกฎเกณฑ์ของพฤติกรรมภายใน 2. ด้านการยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) คือ การที่ตนเองยึดถือทัศนคติในเชิงบวกที่เกิดขึ้นกับตนเอง 3. ด้านความงอกงามในตนเอง (Personal Growth) คือ ความสามารถในการปรับปรุงศักยภาพของตัวบุคคลเพื่อเติบโต และก้าวหน้าของบุคคลหนึ่งๆอย่างต่อเนื่อง 4. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive relations with others) คือ ความอบอุ่นใจ ความเชื่อถือไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ และชอบพอรักใคร่อย่างเหนียวแน่น 5. ด้านความรอบรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) คือ ความสามารถในการเลือกสรร หรือส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับเงื่อนไขจิตใจ และ 6. ด้านเป้าหมายในชีวิต (Purpose in Life) คือ การมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในจุดประสงค์ของชีวิต ความรู้สึกที่มีความตั้งใจแน่วแน่ และความตั้งใจมุ่งมั่น

งานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศพบว่า สุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) ส่งผลต่อความผูกพันในงาน (Work Engagement) โดยสุขภาวะทางจิตส่งเสริมให้บุคคลมีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ และด้านสังคม ส่งผลให้เกิดความภูมิใจในตนเอง มีทัศนคติที่ดี พึงพอใจในชีวิต เข้าใจและยอมรับตนเองได้ตามความเป็นจริง และสามารถนำจุดที่ตนเองบกพร่องไปปรับปรุงและพัฒนา (จิตภา คดวงทิพย์ และภาสกร เติวิชพงศ์, 2562) สอดคล้องกับ Bandyopadhyay และ Srivastava (2018) ที่พบว่าสุขภาวะทางจิตส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันในงาน โดยบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี นอกเหนือจากการมีส่วนร่วมในองค์กรแล้ว ยังมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบอีกด้วย และยังพบว่าหากองค์กรสนับสนุนให้เกิดสุขภาวะทางจิตที่ดีจะทำให้เกิดความผูกพันในงานแล้วยังก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและสัมพันธ์กับผลลัพธ์ทางธุรกิจ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยสุขภาวะทางจิต ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานศูนย์การค้า ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานว่า

H2: ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านเป็นตัวของตัวเอง ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

H3: ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

H4: ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านความงอกงามในตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

H5: ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

H6: ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

H7: ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

3) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) คือ การทำงานที่มีการบริหารบุคคลให้เหมาะสม เมื่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับสมดุล คือ การมีสุขภาพกาย จิต สังคมที่เหมาะสม และรักษาภาวะความสุขของชีวิตได้ยืนยาว โดยแบ่งมุมมองได้สองด้าน คือด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การได้มีเวลาพักผ่อน การได้ใช้เวลากับครอบครัวและเพื่อนในสังคม การได้มีสุขภาพที่แข็งแรงสมวัย การได้สิทธิ์ในการพัฒนาตนเองหรือกระทำในสิ่งที่ต้องการ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และด้านชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้มีหน้าที่การงานมั่นคง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและ หัวหน้างาน การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม การได้วันหยุดและวันลาอย่างเหมาะสม การมีชั่วโมงการทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสภาพร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงความปลอดภัยในการทำงานด้วย ทำให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแรงจูงใจ มีอิสระในความคิดและการตัดสินใจ และความพึงพอใจในการทำงาน มีชีวิตการทำงานที่มีการเติบโตก้าวหน้า มีการรักษาคุณภาพการทำงาน มีความสุข ไม่รู้สึกถูกก้ำก่าย ความเป็นส่วนตัว ถือเป็นขอบเขตที่บุคคลสามารถจัดการชีวิตของตนเองได้อย่างลงตัว โดยมีความพึงพอใจพอกัน ทั้งบทบาทด้านการงานและบทบาทด้านครอบครัว รวมถึงความก้าวหน้าความสำเร็จ ความมั่นคงในชีวิต (พรพรรณชนก เดชสิงห์, 2560) ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

Riyanto, Ariyanto และ Lukertina (2019) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการแทรกแซงชีวิตส่วนตัวด้วยเรื่องงาน จะส่งผลต่อความผูกพันในงานด้านการมีพลังในการทำงาน (Vigor) เป็นอย่างมาก เพราะเมื่อมีการแทรกแซงชีวิตส่วนตัวด้วยเรื่องงาน พนักงานจะเกิดความวิตกกังวล ดังนั้นผู้นำควรจะต้องสังเกตและไม่แทรกแซงชีวิตส่วนตัวด้วยงานมากเกินไป นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Erwin et al. (2019) ที่พบว่า ความสมดุลในชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน เมื่อมีความสมดุลในชีวิตกับการทำงานที่ดี จะช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Žnidaršič, Vukovič, และ Marič (2019) ที่พบว่าเมื่อความสมดุลในชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในชีวิตก็จะเพิ่มขึ้น และนำไปสู่ความผูกพันในงานที่สูงขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานว่า

H8: ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า” ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา รูปแบบวิธีการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยข้อมูลที่ทำการศึกษาได้มาจาก

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยการหาข้อมูลจากการค้นคว้าจากรายงานวิจัย บทความ และบทความที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ใช้เป็นแนวทางการศึกษา

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคคลที่เป็นพนักงานบริษัทศูนย์การค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 33 สาขา ทั่วประเทศไทย มีพนักงานทั้งสิ้น 4,867 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2563)

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยหาได้จากสูตรการหาขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่า

$$n = \frac{4,867}{1 + 4,867(0.05)^2}$$

$$= \frac{4,867}{13.1675}$$

$$= 370$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน

วิธีเลือกตัวอย่าง

ใช้การเลือกตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling) และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มเลือกรายชื่อของพนักงานในองค์กรเพื่อให้ได้ตามจำนวนที่กำหนด แจกแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ รวบรวมและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้คือ

- ความท้าทายในงาน (Work Challenges)
- สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being)

- ด้านความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy)
- ด้านการยอมรับตนเอง (Self-Acceptance)
- ด้านความงอกงามในตนเอง (Personal Growth)
- ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (positive relations with others)
- ด้านความรอบรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery)
- ด้านเป้าหมายในชีวิต (Purpose in Life)
- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Work Life Balance)

3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

- ความผูกพันในงาน (Work Engagement)

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบประเมินด้วยตนเอง (Questionnaire) โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามได้แบ่งลักษณะคำถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและอายุงาน โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ตารางที่ 3.1 ระดับการวัดปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการวัด
เพศ	Nominal Scale
อายุ	Ordinal Scale
จังหวัดที่ทำงาน	Nominal Scale
สถานภาพทางครอบครัว	Nominal Scale
ระดับการศึกษา	Ordinal Scale
รายได้ต่อเดือน	Ordinal Scale
อายุงาน	Ordinal Scale

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความท้าทายในงาน (Work Challenges) โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) 5 ตัวเลือก ที่พัฒนามาจากแบบสอบถาม Nauta et al. (2005) จำนวน 3 ข้อ

โดยแบบสอบถามในส่วนนี้กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale โดยมีการกำหนดคะแนนตามสเกล ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง เห็นด้วยมาก
คะแนน	3	หมายถึง ปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
คะแนน	1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being) เป็นการวัดค่าของปัจจัยด้านต่างๆของสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being) 6 มิติ ของ Ryff (1989) ซึ่งประกอบไปด้วย ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy), การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance), ความงอกงามในตนเอง (Personal Growth), การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (positive relations with others), ความรอบรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) และ การเป้าหมายในชีวิต (Purpose in Life) โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) 5 ตัวเลือก ที่พัฒนามาจากแบบสอบถามสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being) ของ Ryff (1989) ที่มีลักษณะคำตอบแบบไม่เห็นด้วยมากที่สุดไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด รวมทั้งหมด 18 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy)

จำนวน 3 ข้อ

2. ด้านการยอมรับตนเอง (Self-Acceptance)

จำนวน 3 ข้อ

3. ด้านความงอกงามในตนเอง (Personal Growth)

จำนวน 3 ข้อ

4. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (positive relations with others)

จำนวน 3 ข้อ

5. ด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) จำนวน 3 ข้อ

6. ด้านเป้าหมายในชีวิต (Purpose in Life)

จำนวน 3 ข้อ

โดยแบบสอบถามในส่วนนี้กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale โดยมีกำหนดคะแนนตามสเกล ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง เห็นด้วยมาก
คะแนน	3	หมายถึง ปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
คะแนน	1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Work life balance) โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) 5 ตัวเลือก ที่พัฒนาโดย Marks และ MacDermid (1996) และได้รับการสนับสนุนจาก Greenhaus et al. (2003) มีจำนวน 3 ข้อ

โดยแบบสอบถามในส่วนนี้กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale โดยมีกำหนดคะแนนตามสเกล ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง เห็นด้วยมาก
คะแนน	3	หมายถึง ปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
คะแนน	1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (Work Engagement) แบบวัด Utrecht work engagement scale (UWES) ได้ถูกพัฒนาโดย Schaufeli et al. (2002) โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) 5 ตัวเลือก มีจำนวน 9 ข้อ

โดยแบบสอบถามในส่วนนี้กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale โดยมีกำหนดคะแนนตามสเกล ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง เห็นด้วยมาก
คะแนน	3	หมายถึง ปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
คะแนน	1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยผู้วิจัยส่ง Link แบบสอบถาม (Google Form) ผ่านช่องทางออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่วันที่ มกราคม 2563 - กุมภาพันธ์ 2563 (ประมาณ 1 เดือน)
2. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บรวบรวมสรุปไว้ที่โปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Microsoft Excel) และคัดแยกคำตอบที่ไม่สมบูรณ์ออก เช่น แบบสอบถามที่ได้รับการตอบคำถามในรูปแบบคำตอบที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันหมดทุกข้อคำถาม เช่น การตอบในระดับความเห็น “เห็นด้วยมากที่สุด” หรือ “ไม่เห็นด้วยมากที่สุด” ในทุกข้อคำถามซึ่งแสดงถึงความไม่เข้าใจ หรือไม่ตั้งใจของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการคัดเลือกคำตอบดังกล่าวออกไป และทำการคัดเลือกคำถามที่มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ผลต่อได้จริง เพื่อรอนำไปใช้ประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS ต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. เมื่อผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยทำการคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ และตรวจสอบความถูกต้อง นำไปลงรหัสข้อมูล

2. ทำการบันทึกข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วไปทำการบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Window

3. นำข้อมูลที่ได้บันทึกไว้ไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

3.2) การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปร (Factor Analysis) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปร

3.3) การทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability) โดยการใช้ค่า Cronbach's Alpha

3.4) การวิเคราะห์ข้อมูลคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแจกแจงความถี่ข้อมูลคะแนน

3.5) การปรับข้อมูลจากข้อมูลที่มีอยู่ โดยการรวบรวมข้อคำถามเป็นกลุ่มตัวแปร โดยสร้างตัวแปรขึ้นมาใหม่ โดยการคำนวณจากคะแนนเฉลี่ยจากข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมา ให้เข้าไปอยู่ในปัจจัยเดียวกัน

3.6) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อทำการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Regression Analysis) ต่อไป

3.7) การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยทำการทดสอบสถิติ โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)

ตัวแปรในงานในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความท้าทายในงาน จำนวน 3 คำถาม ปัจจัยด้านสุขภาวะทางจิต ซึ่งแยกออกเป็นประเภทต่างๆ ตามแนวคิดของ Ryff (1989) ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) 3 คำถาม, ด้านการยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) 3 คำถาม, ด้านความงอกงามในตนเอง (Personal Growth) 3 คำถาม, ด้านการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น (positive relations with others) 3 คำถาม, ด้านความรู้รอบรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) 3 คำถาม และ ด้านเป้าหมายในชีวิต (Purpose in Life) 3 คำถาม ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน 3 คำถาม และปัจจัยด้านความผูกพันในงาน 9 คำถาม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรข้างต้น โดยเริ่มจากการตรวจสอบหาความเหมาะสมของการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาโครงสร้างที่แท้จริงจากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) โดยข้อมูลที่มีความเหมาะสมที่จะใช้ Factor Analysis จะต้องมียค่า KMO ไม่ต่ำกว่า 0.5 และยิ่งเข้าใกล้ 1 มากขึ้น ก็หมายความว่าข้อมูลชุดนั้นมีความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis มากขึ้นเท่านั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) โดยการตรวจสอบข้อมูล ได้ค่า KMO ของชุดข้อมูล เท่ากับ 0.92 ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวนี้มาวิเคราะห์หาโครงสร้างที่แท้จริงของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบหาโครงสร้างที่แท้จริงด้วยวิธี Principle Component Analysis เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบที่เกิดจากตัวแปรต่างๆ โดยที่ค่า Eigen Value จะต้องมียค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1 ซึ่งเป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการควบคุมจำนวนองค์ประกอบ จากนั้นจึงกำหนดให้โปรแกรม SPSS ทำการหมุนด้วยวิธี Varimax เพื่อคำนวณหาน้ำหนักของปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นค่า Communalities ซึ่งเป็นค่าความแปรปรวนที่เกิดจากองค์ประกอบรวมและค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และค่า Barlett's Test Sphericity ของปัจจัยด้าน

ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และความผูกพันในงาน มีค่า $p < 0.001$ ทุกตัว

ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบต่างๆ ว่าตัวแปรใดมีค่ามากที่สุดจะอยู่ที่องค์ประกอบใด ให้จัดตัวแปรไว้ในองค์ประกอบนั้น แต่ต้องมีค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ขึ้นไป (Hair et al., 2018) ซึ่งจะแสดงว่าตัวแปรต่างๆ มีความเที่ยงตรง

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อคำถามของปัจจัยบางข้อ เพื่อให้ข้อคำถามสามารถบรรจุในองค์ประกอบได้โดยไม่มีการ double load หรือ unload โดยผู้วิจัยมีการตัดข้อคำถามของตัวแปรดังนี้

ตารางที่ 4.1 ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 1)

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.921
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	6996.420
df	528
Sig.	.000

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
WE_02	.825	.110	.205	.090	-.003	-.059	.079
WE_04	.819	.076	.119	.101	.162	-.119	.041
WE_01	.814	.080	.265	.028	.080	-.024	.087
WE_05	.806	.099	.233	.000	.051	-.043	.099
WC_01	.756	.170	.148	.060	.232	.021	.065
WE_03	.754	.126	.160	.194	.101	-.048	.138
WE_06	.748	.129	.135	.205	.005	-.010	.102
WE_07	.722	.171	.019	.136	.158	.044	.116
WC_03	.676	.134	-.083	.083	.370	.039	-.017
WE_09	.655	-.006	.067	.025	.033	-.022	.381

PWB_Envi_01	.164	.760	.169	.033	-.003	-.083	-.060
PWB_SA_03	.146	.742	.205	-.009	.113	.005	-.067
PWB_Rel_a_01	.058	.722	.096	.009	-.031	.038	.056
PWB_Rel_a_03	.086	.697	-.103	.045	.096	.051	.144
PWB_Auto_01	.112	.679	-.094	.037	.117	-.021	-.024
PWB_PG_03	-.010	.632	.049	.365	-.016	-.158	-.163
PWB_PL_02	.070	.555	-.033	.398	.143	-.229	-.052
WC_02	.328	.487	.109	-.036	-.021	-.172	-.017
WLB_01	.392	.103	.701	.096	.127	.054	.077
WLB_02	.507	.102	.701	.026	.154	-.023	.067
WLB_03	.492	.136	.659	.217	.131	.023	.032
PWB_PG_01	.175	.184	.052	.750	.184	.109	-.039
PWB_PG_02	.247	.072	.113	.718	.016	.035	.127
PWB_Envi_02	.026	-.096	.069	.410	.394	.250	.101
PWB_SA_01	.332	.131	.212	.048	.624	.110	.049
PWB_PL_01	.219	.204	.025	.266	.605	-.179	-.007
PWB_SA_02	.451	.199	.229	.042	.475	.169	.091
PWB_Auto_03	-.053	-.054	-.028	.057	-.014	.797	-.125
PWB_Auto_02	-.037	-.137	.067	.070	.055	.763	.079
WE_08	.247	-.080	-.120	-.037	-.044	-.045	.705
PWB_PL_03	-.111	.201	-.259	.079	-.401	.164	-.519
PWB_Envi_03	.121	.084	.340	.254	.202	.100	.474
PWB_Rel_a_02	.324	.114	.156	.328	-.045	.062	.449

จากตารางพบว่าคำถาม WC_02 คำถาม PWB_Envi_02 คำถาม PWB_Envi_03 และ คำถาม PWB_Rel_a_02 มีค่า Factor Load ต่ำกว่า 0.5 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกันของกลุ่มคำถาม ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดคำถามดังกล่าวออกจากงานวิจัย

ตารางที่ 4.2 ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 2)

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
WE_02	.857	.096	.188	.036	.020	-.086	-.028
WE_01	.828	.061	.254	-.002	.118	-.039	-.001
WE_04	.813	.071	.131	.124	.145	-.111	.070
WE_05	.811	.080	.235	-.015	.085	-.052	.054
WE_03	.774	.115	.156	.167	.117	-.057	.061
WC_01	.752	.174	.156	.072	.229	.021	.065
WE_06	.751	.117	.147	.216	.015	-.001	.111
WE_07	.702	.173	.055	.154	.167	.054	.164
WC_03	.669	.129	-.099	.128	.335	.050	.002
WE_09	.619	-.015	.137	.065	.082	.009	.478
PWB_SA_03	.157	.749	.203	.005	.089	-.011	-.072
PWB_Env1_01	.185	.747	.153	.043	-.004	-.101	-.099
PWB_Rel1_01	.063	.723	.118	.007	-.016	.026	.056
PWB_Rel1_03	.103	.699	-.094	.029	.126	.031	.086
PWB_Auto_01	.144	.669	-.128	.037	.124	-.045	-.111
PWB_PG_03	-.019	.640	.086	.400	-.089	-.138	-.065
PWB_PL_02	.049	.555	.014	.462	.061	-.191	.073
WLB_01	.368	.105	.736	.099	.157	.069	.075
WLB_02	.486	.097	.719	.036	.202	-.012	.040
WLB_03	.482	.133	.681	.208	.138	.035	.007
PWB_PG_01	.160	.172	.085	.785	.140	.156	.001
PWB_PG_02	.269	.021	.093	.712	.084	.058	-.014
PWB_SA_01	.331	.128	.167	.084	.647	.119	-.069
PWB_SA_02	.445	.179	.188	.069	.560	.175	-.049
PWB_PL_03	-.102	.239	-.245	.047	-.553	.153	-.361
PWB_PL_01	.198	.217	.027	.330	.552	-.147	.008

PWB_Auto_03	-0.058	-0.049	-0.033	.046	-0.046	.813	-0.099
PWB_Auto_02	-0.045	-0.129	.082	.050	.057	.779	.078
WE_08	.205	-0.060	.013	-0.013	-0.004	-0.010	.873

จากตารางพบว่าคำถาม WE_08 ซึ่งเป็นคำถามของตัวแปรตาม แต่ไม่รวมกลุ่มอยู่ใน Component กับตัวแปรตาม ผู้วิจัยจึงพิจารณาทำการตัดคำถามดังกล่าวออกจากงานวิจัย

ตารางที่ 4.3 ผลจากการวิเคราะห์หองค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 3)

	Component					
	1	2	3	4	5	6
WE_02	.847	.120	.189	.030	.006	-0.066
WE_01	.822	.082	.253	-0.007	.109	-0.020
WE_04	.818	.078	.125	.122	.145	-0.105
WE_05	.812	.089	.232	-0.018	.085	-0.046
WE_03	.775	.124	.155	.164	.112	-0.048
WE_06	.761	.112	.146	.215	.019	-0.007
WC_01	.754	.184	.151	.071	.226	.029
WE_07	.717	.162	.050	.156	.175	.043
WE_09	.671	-0.075	.132	.071	.137	-0.048
WC_03	.669	.145	-0.112	.129	.320	.062
PWB_SA_03	.144	.756	.204	.011	.077	-0.007
PWB_Envl_0 1	.172	.753	.151	.050	-0.016	-0.101
PWB_Rel_01	.067	.704	.122	.016	-0.013	.007
PWB_Auto_0 1	.125	.688	-0.123	.041	.096	-0.028
PWB_Rel_03	.108	.684	-0.090	.038	.124	.017
PWB_PG_03	-0.029	.639	.096	.404	-0.103	-0.136
PWB_PL_02	.058	.536	.015	.470	.064	-0.206

WLB_01	.372	.103	.737	.097	.173	.071
WLB_02	.489	.100	.713	.035	.215	-.009
WLB_03	.482	.137	.678	.207	.144	.040
PWB_PG_01	.160	.172	.087	.786	.127	.164
PWB_PG_02	.270	.021	.087	.712	.076	.062
PWB_SA_01	.320	.162	.154	.085	.627	.153
PWB_PL_03	-.149	.281	-.220	.038	-.609	.192
PWB_SA_02	.434	.210	.180	.069	.539	.206
PWB_PL_01	.197	.235	.019	.333	.539	-.124
PWB_Auto_0 3	-.070	-.042	-.027	.044	-.068	.819
PWB_Auto_0 2	-.033	-.149	.080	.052	.062	.759

จากตารางพบว่า คำถาม WC_01 และคำถาม WC_03 ซึ่งเป็นคำถามในปัจจัยด้านความท้าทายในงานซึ่งเป็นคำถามของตัวแปรต้น แต่ไปรวมกลุ่มอยู่ใน Component กับตัวแปรตาม ผู้วิจัยจึงพิจารณาทำการตัดคำถามดังกล่าวออกจากงานวิจัย

ตารางที่ 4.4 ผลจากการวิเคราะห์หองค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 4)

	Component				
	1	2	3	4	5
WE_02	.865	.133	.142	.030	-.049
WE_01	.831	.090	.264	.009	-.014
WE_05	.820	.098	.234	-.006	-.039
WE_04	.809	.082	.196	.156	-.111
WE_03	.787	.131	.182	.188	-.042
WE_06	.770	.126	.116	.213	.010
WE_07	.685	.159	.180	.200	.024
WE_09	.663	-.072	.203	.097	-.054
PWB_Env1_01	.175	.764	.097	.019	-.083

PWB_SA_03	.144	.760	.201	.001	.000
PWB_Rel_a_01	.065	.710	.083	-.009	.018
PWB_Auto_01	.108	.670	-.026	.092	-.050
PWB_PG_03	-.023	.666	-.025	.337	-.097
PWB_Rel_a_03	.078	.665	.028	.089	-.010
PWB_PL_02	.053	.549	.027	.455	-.191
WLB_02	.505	.137	.673	-.029	.025
WLB_01	.396	.145	.655	.016	.114
PWB_PL_03	-.111	.306	-.583	-.076	.254
WLB_03	.513	.180	.582	.128	.089
PWB_SA_01	.266	.124	.551	.230	.081
PWB_SA_02	.384	.181	.521	.186	.146
PWB_PG_01	.145	.191	.123	.769	.181
PWB_PG_02	.272	.043	.083	.694	.085
PWB_PL_01	.159	.205	.358	.465	-.179
PWB_Auto_03	-.081	-.049	-.036	.032	.816
PWB_Auto_02	-.030	-.161	.107	.069	.752

จากตารางพบว่าคำถาม PWB_PL_01 มีค่า FactorLoad ต่ำกว่า 0.5 ซึ่งแสดงให้เห็นถึง
ความไม่สอดคล้องกันของกลุ่มคำถาม ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดคำถามดังกล่าวออกจากงานวิจัย

ตารางที่ 4.5 ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 5)

	Component				
	1	2	3	4	5
WE_02	.864	.133	.151	.010	-.045
WE_01	.831	.091	.269	-.016	-.006
WE_04	.820	.089	.191	.115	-.093
WE_05	.817	.098	.246	-.021	-.037
WE_03	.793	.138	.185	.162	-.033
WE_06	.765	.127	.137	.212	.000
WE_07	.692	.165	.181	.174	.033
WE_09	.658	-.071	.218	.096	-.061
PWB_SA_03	.138	.759	.204	-.009	-.004
PWB_Env1_01	.160	.758	.118	.032	-.104
PWB_Rel1_01	.059	.707	.088	-.014	.012
PWB_Auto_01	.125	.678	-.046	.056	-.026
PWB_Rel1_03	.096	.674	.003	.045	.018
PWB_PG_03	-.030	.667	-.005	.352	-.121
PWB_PL_02	.067	.562	.020	.430	-.186
WLB_02	.474	.130	.710	-.004	-.009
WLB_01	.362	.136	.697	.052	.072
WLB_03	.487	.176	.618	.149	.055
PWB_PL_03	-.105	.298	-.587	-.088	.259
PWB_SA_01	.299	.148	.504	.157	.134
PWB_SA_02	.410	.200	.483	.119	.191
PWB_PG_01	.143	.203	.149	.794	.152
PWB_PG_02	.259	.048	.125	.740	.041
PWB_Auto_03	-.083	-.053	-.035	.039	.816
PWB_Auto_02	-.027	-.160	.102	.068	.759

จากตารางพบว่าคำถาม PWB_SA_02 มีค่า FactorLoad ต่ำกว่า 0.5 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกันของกลุ่มคำถาม ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดคำถามดังกล่าวออกจากการวิจัย

ตารางที่ 4.6 ผลจากการวิเคราะห์หองค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 6)

	Component				
	1	2	3	4	5
WE_02	.867	.134	.132	.011	-.047
WE_01	.838	.093	.249	-.013	-.004
WE_04	.823	.092	.177	.116	-.091
WE_05	.821	.101	.237	-.020	-.029
WE_03	.799	.138	.156	.166	-.039
WE_06	.767	.130	.121	.211	.000
WE_07	.699	.165	.148	.178	.026
WE_09	.659	-.066	.223	.095	-.048
PWB_Env1_01	.162	.762	.118	.027	-.094
PWB_SA_03	.144	.760	.192	-.011	.002
PWB_Rel1_01	.061	.708	.079	-.018	.015
PWB_PG_03	-.037	.674	.015	.340	-.107
PWB_Auto_01	.133	.673	-.085	.061	-.042
PWB_Rel1_03	.103	.670	-.030	.048	.007
PWB_PL_02	.060	.569	.037	.420	-.174
WLB_02	.484	.142	.723	-.004	.022
WLB_01	.372	.148	.709	.051	.101
WLB_03	.493	.189	.636	.145	.087
PWB_PL_03	-.126	.295	-.570	-.105	.251
PWB_SA_01	.326	.146	.443	.178	.123
PWB_PG_01	.148	.208	.127	.795	.149
PWB_PG_02	.263	.053	.105	.742	.038
PWB_Auto_03	-.080	-.052	-.048	.041	.821

PWB_Auto_02	-.021	-.157	.095	.072	.772
WE_02	.867	.134	.132	.011	-.047

จากตารางพบว่าค่าถ้าม PWB_SA_01 มีค่า FactorLoad ต่ำกว่า 0.5 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกันของกลุ่มคำถาม ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดคำถามดังกล่าวออกจากการวิจัย

ตารางที่ 4.7 ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 7)

	Component				
	1	2	3	4	5
WE_02	.868	.136	.121	.011	-.045
WE_01	.843	.095	.228	-.011	-.003
WE_04	.828	.093	.154	.116	-.091
WE_05	.827	.103	.212	-.019	-.030
WE_03	.804	.139	.128	.164	-.040
WE_06	.768	.132	.104	.211	.001
WE_07	.700	.167	.139	.181	.030
WE_09	.665	-.064	.206	.098	-.044
PWB_Envi_01	.164	.762	.113	.031	-.093
PWB_SA_03	.150	.761	.175	-.007	.000
PWB_Rel_01	.058	.709	.089	-.012	.018
PWB_PG_03	-.039	.673	.009	.341	-.110
PWB_Auto_01	.139	.672	-.115	.056	-.047
PWB_Rel_03	.106	.670	-.045	.047	.004
PWB_PL_02	.062	.568	.023	.421	-.175
WLB_02	.490	.146	.738	.017	.031
WLB_01	.376	.153	.731	.074	.112
WLB_03	.497	.193	.650	.165	.096
PWB_PL_03	-.158	.295	-.519	-.116	.250
PWB_PG_01	.153	.208	.106	.799	.149
PWB_PG_02	.265	.054	.094	.746	.041

PWB_Auto_03	-.080	-.050	-.052	.042	.822
PWB_Auto_02	-.011	-.155	.071	.074	.773

จากตารางพบว่าคำถาม PWB_PL_03 ซึ่งเป็นคำถามที่อยู่ในปัจจัยด้านสุขภาวะทางจิต แต่ไปรวมอยู่ใน Component กับปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดคำถามดังกล่าวออกจากงานวิจัย

ตารางที่ 4.8 ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 8)

	Component				
	1	2	3	4	5
WE_02	.850	.128	.168	.025	-.070
WE_01	.833	.093	.251	-.004	-.015
WE_04	.829	.097	.151	.115	-.086
WE_05	.823	.106	.222	-.017	-.032
WE_03	.799	.142	.138	.167	-.042
WE_06	.763	.128	.124	.216	-.006
WE_07	.709	.177	.122	.173	.048
WE_09	.693	-.041	.132	.072	.004
PWB_Envi_01	.162	.767	.124	.038	-.090
PWB_SA_03	.145	.762	.196	.003	-.004
PWB_Rel_01	.050	.711	.117	-.001	.012
PWB_Auto_01	.137	.697	-.112	.055	-.026
PWB_Rel_03	.107	.690	-.044	.046	.024
PWB_PG_03	-.070	.639	.096	.377	-.166
PWB_PL_02	.057	.555	.041	.433	-.186
WLB_01	.360	.094	.782	.103	.049
WLB_02	.482	.097	.767	.038	-.017
WLB_03	.479	.136	.709	.194	.033
PWB_PG_01	.147	.185	.123	.809	.133
PWB_PG_02	.277	.043	.066	.740	.053

PWB_Auto_03	-.098	-.034	-.004	.044	.816
PWB_Auto_02	.000	-.123	.044	.052	.811
WE_02	.850	.128	.168	.025	-.070

จากตารางพบว่าค่าถาม PWB_Auto_01 ไม่รวมกลุ่มอยู่กับ PWB_Auto_02 และ PWB_Auto_03 ใน Component ที่ 5 รวมถึงค่าถาม PWB_PG_03 ไม่รวมกลุ่มอยู่กับค่าถาม PWB_PG_01 และ PWB_PG_02 ใน Component ที่ 4 ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดค่าถามดังกล่าวออกจากงานวิจัย

ตารางที่ 4.9 ผลจากการวิเคราะห์หองค้ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 9)

	Component				
	1	2	3	4	5
WE_02	.844	.109	.205	.035	-.075
WE_04	.825	.113	.162	.126	-.086
WE_01	.823	.074	.291	.007	-.021
WE_05	.823	.111	.236	-.015	-.028
WE_03	.793	.124	.168	.177	-.046
WE_06	.763	.144	.124	.221	-.002
WE_09	.703	-.020	.124	.064	.019
WE_07	.687	.179	.154	.215	.026
PWB_SA_03	.141	.803	.160	.029	-.014
PWB_Envl_01	.159	.792	.096	.064	-.102
PWB_Relal_01	.050	.749	.081	.020	.003
PWB_Relal_03	.095	.685	-.037	.084	-.004
PWB_PL_02	.054	.551	.026	.439	-.192
WLB_01	.332	.100	.801	.108	.044
WLB_02	.453	.106	.788	.050	-.023
WLB_03	.455	.145	.722	.198	.030
PWB_PG_01	.131	.158	.137	.811	.125
PWB_PG_02	.248	.049	.082	.776	.029

PWB_Auto_03	-.092	-.027	-.009	.038	.822
PWB_Auto_02	.003	-.112	.041	.051	.817

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อความของปัจจัยบางข้อออกไป ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า พบว่า ปัจจัยด้านความท้าทายในงานไม่เหลือข้อความสำหรับวิเคราะห์ขั้นตอนถัดไป ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ประกอบไปด้วย 5 คำถาม ได้แก่ PWB_SA_03, PWB_Envi_01, PWB_Rel_a_01, PWB_Rel_a_03 และ PWB_PL_02 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ประกอบไปด้วย 3 คำถาม ได้แก่ WLB_01, WLB_02, และ WLB_03 ปัจจัยสุขภาวะทางจิตด้านความงอกงามในตนเอง เหลือ 2 คำถาม ได้แก่ PWB_PG_01 และ PWB_PG_02 และปัจจัยด้านสุขภาวะทางจิต ด้านความเป็นตัวของตัวเอง เหลือ 2 คำถาม ได้แก่ PWB_Auto_02 และ PWB_Auto_03

เนื่องจากการปรับองค์ประกอบของตัวแปรใหม่ ผู้วิจัยต้องปรับสมมติฐานใหม่ให้เหมาะสม ดังนี้

ตาราง 4.10 ปรับสมมติฐานใหม่ตามผลลัพธ์จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร

สมมติฐานเดิม	สมมติฐานใหม่
สมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยด้านความท้าทายในงาน ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน	
สมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านเป็นตัวของตัวเอง ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน	สมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านเป็นตัวของตัวเอง ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน
สมมติฐานข้อที่ 4. ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านความงอกงามในตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน	สมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านความงอกงามในตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน
สมมติฐานข้อที่ 3. ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน	สมมติฐานข้อที่ 3. ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเอง, การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น, ด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และด้าน
สมมติฐานข้อที่ 5. ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน	จุดมุ่งหมายในชีวิต ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน

สมมติฐานข้อที่ 6. ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้าน ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน	
สมมติฐานข้อที่ 7. ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้าน การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน	
สมมติฐานข้อที่ 8. ปัจจัยด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน	สมมติฐานข้อที่ 4. ปัจจัยด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน

4.2 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของปัจจัย (Reliability)

หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปร (Factor Analysis) แล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำคำถามที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้มาทดสอบหาความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability) เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในการวิเคราะห์และนำไปอธิบายหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้อย่างมีความน่าเชื่อถือ

จากผลการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability) ของมาตรวัดมีค่าตั้งแต่ 0.55-0.93 (ตามตารางที่ 4.11) โดยมาตรวัดที่มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามากกว่า 0.6 ถือว่ามาตรวัดนี้เป็นที่ยอมรับได้ (Sekaran, 2003) ดังนั้นมาตรวัด PWB_Auto ซึ่งเป็นปัจจัยสุขภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเอง (Psychological Well-being: Autonomy) มีค่าความน่าเชื่อถือต่ำกว่า 0.6 จะไม่ถูกนำไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ในลำดับถัดไป

ตารางที่ 4.11 ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปร (ครั้งที่ 4)

สัญลักษณ์	รายการตัวแปรปัจจัย	Cronbach's Alpha
WE	ความผูกพันในงาน	0.93
PWB_SA_Env_Rel_PL	สุขภาวะทางจิต ด้านการ ยอมรับตนเอง, การมี สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น, ด้าน ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจุดมุ่งหมายในชีวิต	0.80

WLB	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	0.87
PWB_PG	สุขภาวะทางจิต ด้านความงอกงามในตนเอง	0.65
PWB_Auto	สุขภาวะทางจิต ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	0.55

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร (Correlation Analysis)

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของปัจจัย (Factor Reliability) ของทุกปัจจัยแล้วผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมคะแนนจากกลุ่มตัวแปรของแต่ละปัจจัยเพื่อใช้เป็นคะแนนของตัวแปรหลักในการนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วยวิธี Bivariate Correlation จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ดังตารางที่ 4.12 ซึ่งแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านสุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเอง, ด้านการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น, ด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจุดมุ่งหมายในชีวิต ($r = 0.29, p < 0.001$) สุขภาวะทางจิตด้านความงอกงามในตนเอง ($r = 0.29, p < 0.001$) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ($r = 0.29, p < 0.001$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยหากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นแต่ละตัว จะพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจึงไม่สูงจนเกิดปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุ (Multicollinearity) (Hair et al., 2018)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร

	Mean	SD	1	2	3	4
1. สุขภาวะทางจิตด้าน การยอมรับตนเอง, การ มีสัมพันธภาพที่ดีกับ ผู้อื่น, ด้านความรู้ ด้านสิ่งแวดล้อม และ ด้านจุดมุ่งหมายในชีวิต	3.71	0.91	(0.80)			
2. สุขภาวะทางจิตด้าน ความงอกงามในตนเอง	4.55	0.59	0.29***	(0.65)		
3. ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับงาน	3.93	0.93	0.29***	0.34***	(0.87)	
4. ความผูกพันในงาน	4.02	0.81	0.29***	0.36***	0.67***	(0.93)

N = 427, *** $p < 0.001$, ค่าที่ปรากฏในแนวทแยงคือค่าความน่าเชื่อถือของมาตรวัด

4.4 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัยผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Linear Regression แบบวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดในคราวเดียว (Enter Method) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $p < 0.05$

ตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุโดยตัวแปรตามคือความผูกพันต่อองค์กร

Model	Standardized Coefficients Beta
สุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเอง, การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น, ด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจุดมุ่งหมายในชีวิต	.08*
สุขภาวะทางจิต ด้านการเป็นตัวของตัวเอง	.13***
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	.60***
<i>df</i>	(3, 423)
F	126.04
R ²	.47

N = 427 * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุดคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ($\beta = .601, p < 0.001$) รองลงมาคือ สุขภาวะทางจิตด้านความงอกงามในตนเอง ($\beta = .133, p < 0.001$) และ สุขภาวะทางจิตมีผลน้อยที่สุด ($\beta = .08, p < 0.05$)

จากผลการทดสอบทั้งหมด สามารถสรุปเป็นผลการทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อได้ ดังตาราง 4.14

ตาราง 4.14 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านเป็นตัวของตัวเอง ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน	ไม่ได้ทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านความงอกงามในตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน	สนับสนุน
สมมติฐานข้อที่ 3. ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเอง, การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น,	สนับสนุน

<p>ด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ด้าน จุดมุ่งหมายในชีวิต ส่งผลเชิงบวกต่อ ความ ผูกพันในงาน</p>	
<p>สมมติฐานข้อที่ 4. ปัจจัยด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงาน</p>	<p>สนับสนุน</p>



บทที่ 5

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า” ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 427 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลวิจัยและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

5.1 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า มีผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านเป็นตัวของตัวเอง ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

ไม่ได้ทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากมาตรวัดมีค่า Cronbach alpha น้อยกว่า 0.6 (Sekaran, 2003)

สมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านความงอกงามในตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านความงอกงามในตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Aiello และ Tesi (2017) และทรงสมร โสตะ (2560) ที่พบว่าปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านความงอกงามในตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน โดยบุคคลที่มีสุขภาวะทางจิต ด้านความงอกงามในตนเอง จะเปิดรับประสบการณ์ในเรื่องสิ่งต่างๆที่เข้ามาและการพัฒนาที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ มีความสามารถ

ในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Duran et al. (2005) ที่พบว่าสุขภาวะทางจิต เป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน โดยเมื่อบุคลากรมีสุขภาวะทางจิต ด้านความงอกงามในตนเองที่ดีเขาจะเปิดรับประสบการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีทัศนคติที่ดี มีความสุขในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

สมมติฐานข้อที่ 3. ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเอง, การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น, ด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจุดมุ่งหมายในชีวิต ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเอง, การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น, ด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจุดมุ่งหมายในชีวิต ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตภา ดวงทิพย์ และภาสกร เตวิชพงศ์ (2562) และทรงสมร โสตะ (2560) ที่พบว่าสุขภาวะทางจิตจะส่งเสริมให้บุคคลมีความพร้อมสมบูรณ์ในทุกๆ ด้าน ทั้งทางด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และด้านสังคม ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองมีทัศนคติที่ดี พึงพอใจในชีวิต เข้าใจและยอมรับตนเองได้ตามความเป็นจริง และสามารถนำจุดที่ตนเองบกพร่องไปปรับปรุงและพัฒนา และสอดคล้องกับเดมศักดิ์ คทวนิช (2546) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีการเติบโตอย่างมีสุขภาวะเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากตัวสุภาพสามารถเป็นดัชนีบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิต และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Han และ Kim (2020), Giannetti (2019), Aiello และ Tesi (2017) ที่พบว่า สุขภาวะทางจิตส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันในงาน และสุขภาวะทางจิตสามารถส่งเสริมให้ความผูกพันในงานเพิ่มขึ้น รวมถึงสอดคล้องกับ Bandyopadhyay และ Srivastava (2018) ที่พบว่าสุขภาวะทางจิตส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันในงาน โดยบุคคลที่มีสุขภาวะทางจิตที่ดี นอกเหนือจากการที่พนักงานเหล่านั้นจะมีส่วนร่วมในองค์กรแล้ว ยังมีส่วนร่วมกับการรับผิดชอบบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตนเองได้อย่างดีอีกด้วย และพบว่าหากองค์กรสนับสนุนให้เกิดสุขภาวะทางจิตที่ดีก็จะทำให้เกิดความผูกพันในงานแล้วยังส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพและส่งผลดีทั้งทางธุรกิจในระยะยาวอย่างยั่งยืนอีกด้วย

สมมติฐานข้อที่ 4. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของขวัญใจ สุขทองหล่อ (2557) ซึ่งระบุว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกรักผูกพันองค์กรของพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิต นอกจากการทำงานแล้วบุคลากรในองค์กรยังต้องการเวลาส่วนตัว เช่น การพักผ่อน การดูแลสุขภาพหรือเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆที่ตนเองสนใจ รวมไปถึงการมีเวลาให้กับครอบครัว เพื่อน สังคม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Riyanto, Ariyanto และ Lukertina (2019) ที่ระบุว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการแทรกแซงชีวิตส่วนตัวด้วยเรื่องงาน จะส่งผลต่อความผูกพันในงานด้านการมีพลังในการทำงาน (Vigor) เป็นอย่างมาก เพราะเมื่อมีการแทรกแซงชีวิตส่วนตัวด้วยเรื่องงาน พนักงานจะเกิดความวิตกกังวล ดังนั้นผู้นำควรจะต้องสังเกตและไม่แทรกแซงชีวิตส่วนตัวด้วยงานมากเกินไป นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Erwin et al. (2019) ที่พบว่าความสมดุลในชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน เมื่อมีความสมดุลในชีวิตกับการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Žnidaršič, Vukovič, และ Marič (2019) ที่พบว่าเมื่อความสมดุลในชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในชีวิตก็จะเพิ่มขึ้น และนำไปสู่ความผูกพันในงานที่สูงขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Larasati และ Hasanati (2018) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน Millennial Generation โดยระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่มีแนวโน้มสูงขึ้นก็จะมีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานเช่นเดียวกัน

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร (Managerial Implications)

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่า สุขภาวะทางจิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานมีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า ดังนั้นองค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญในการเสริมสร้างให้พนักงานมีสุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่ดี ซึ่งสามารถทำได้ ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยด้านสุขภาวะทางจิตด้านความงอกงามในตนเอง

จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะทางจิต ด้านความงอกงามในตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรสามารถเสริมสร้างความผูกพันในงาน โดยเน้นไปที่การให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาวะทางจิต ด้านความงอกงามในตนเอง ซึ่งพนักงานจะมีความรู้สึกว่าตนเติบโตและมีการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง และมองเห็นโอกาสแห่งการปรับปรุงพฤติกรรมของตนตลอดเวลา (Ryff, 1989)

โดยองค์กรสามารถทำการกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพในตัวเอง เช่น การจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่เป็นประโยชน์ในด้านการทำงาน รวมไปถึงการมอบหมายให้พนักงาน ได้แชร์ทักษะความรู้ในงาน หรือความรู้อื่นๆอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน นอกจากนี้องค์กรควรสนับสนุนในการทำกิจกรรมในบทบาทด้านอื่นๆ นอกเหนือจากบทบาทการทำงาน เช่น ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้ออกไปพัฒนาชุมชน/สังคมมากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกถึงการเป็นผู้ให้ ทำให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งทำให้สุขภาวะทางจิตด้านความงอกงามในตนเองดีขึ้นและส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอีกด้วย

5.2.2 ปัจจัยด้านสุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเอง, การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น, ด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านจุดมุ่งหมายในชีวิต

จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเอง, การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น, ด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจุดมุ่งหมายในชีวิต ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรสามารถเสริมสร้างความผูกพันในงาน โดยเน้นไปที่การให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเอง, การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น, ด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจุดมุ่งหมายในชีวิต ซึ่งการส่งเสริมปัจจัยสุขภาวะทางจิตดังกล่าว พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองทั้งในอดีตและปัจจุบัน อีกทั้งยังมองตัวเองในเชิงบวก สามารถยอมรับตนเองได้ทั้งในด้านที่ดีและด้านที่ไม่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น เข้าใจถึงการเป็นผู้ให้และผู้รับ มีความรักและมีมิตรภาพที่ดีแก่ผู้อื่น มีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับความต้องการของ

ตนเองได้ สามารถใช้โอกาสรอบตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในชีวิตและมีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย และยังรู้สึกถึงความหมายของชีวิตที่ผ่านมาในอดีตและปัจจุบัน (Ryff, 1989)

โดยองค์กรสามารถทำได้ส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเอง, การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น, ด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจุดมุ่งหมายในชีวิตได้โดยการส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาวะทางจิตให้กับพนักงาน เช่น การส่งเสริมแรงจูงใจภายใน ให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเอง เห็นคุณค่าในงาน ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานบรรลุความสำเร็จ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน การทำกิจกรรมร่วมกันทั้งระดับพนักงาน และระดับผู้บริหารในองค์กร อาจจะเป็นกิจกรรมสถานสัมพันธ์ภายในองค์กร การแข่งกีฬา การจัดงานเลี้ยง การเล่นเกมร่วมสนุก รวมไปถึงการเชิญครอบครัวของพนักงานมาร่วมกิจกรรมกับบริษัทเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีทั้งระหว่างพนักงานและครอบครัวของพวกเขาด้วย นอกจากนี้ ยังควรจัดให้มีการให้ความรู้รอบตัวเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน การออมเงิน การลงทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น การทำกิจกรรมธนาคารออมทรัพย์ แข่งขันกันออมเงินในระยะเวลา 3-6 เดือน เป็นต้น รวมไปถึงการให้ความรู้กับพนักงานในด้านการดูแลสุขภาพร่างกายของตนเอง เช่น การออกกำลังกาย การยืน การนั่ง หรือทำบริหารเพื่อไม่ให้เกิดออฟฟิศซินโดรม การกินอาหารที่มีประโยชน์ ในส่วนของการสนับสนุนให้พนักงาน ได้มีจุดมุ่งหมายในชีวิตผู้บังคับบัญชาควรจัดทำแผน Individual Development Plan หรือ แผน Career Development เช่น ตั้งเป้าหมายในการทำงาน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และหัวข้อที่ต้องพัฒนาของตัวเองพนักงาน ผู้บังคับบัญชาควรผลักดันให้พนักงานได้พัฒนาตัวเองได้อย่างเหมาะสม และอาจจัดให้มีสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน นอกจากนี้องค์กรยังควรสำรวจ สอบถามความคิดเห็นของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปประยุกต์เป็นกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาสุขภาวะทางจิตให้กับพนักงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในงานของพนักงานได้ต่อไป

5.2.3 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้ามากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรสามารถเสริมสร้างความผูกพันในงานโดยเน้นไปที่การให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้ทำงานในช่วงเวลาที่เหมาะสม สามารถบริหารจัดการเวลาได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงานในองค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กร และยังเป็นสิ่งที่

ช่วยรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ให้การดำเนินชีวิตแต่ละวันราบรื่น พนักงานเกิดความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (พนิดา บุญธรรม, 2559)

โดยองค์กรสามารถให้ความสำคัญกับนโยบายสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการบริหารงานที่ทันสมัย เช่น การนำเทคโนโลยี การประชุมออนไลน์ AI bot และอื่นๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น รวมถึงการที่บริษัทสามารถสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานอย่างใกล้ชิดแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องเว้นระยะห่างจากการระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ผ่านโปรแกรม Healthbot เป็นต้น เพื่อรายงานสถานการณ์ประจำวัน และสอบถามสุขภาพของพนักงานเป็นประจำทุกวัน อีกทั้งองค์กรสามารถจัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถให้เหมาะสมกับงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เนื่องจากการบริหารองค์กรในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง ดังนั้น นโยบายหรือการบริหารงานที่เหมาะสมขององค์กรจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งของพนักงานและองค์กร และเป็นการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงควรตระหนักถึงเรื่องความสมดุลในชีวิตของพนักงาน ซึ่งทำได้โดยการให้ความสำคัญกับเรื่องส่วนตัวพนักงานโดยกำหนดขอบเขตในการมอบหมายงาน และปริมาณงานอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการมอบหมายงานนอกเวลาการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ทำกิจกรรมส่วนตัวที่อยากทำได้อย่างเต็มที่ เพื่อลดความเหนื่อยล้า จากการที่ต้องรับผิดชอบในบทบาทชีวิตครอบครัว และชีวิตการทำงาน นอกจากนี้องค์กรควรมีการจัดให้มีการบริการให้คำแนะนำและคำปรึกษาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว โดยอาจทำเป็นกิจกรรม HR Clinic จัดสถานที่หรือห้องที่มีความเป็นส่วนตัวในการพูดคุยความลับ หรือให้คำปรึกษากันแก่พนักงาน นอกจากนี้อาจจะจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น หัวข้อการอบรมจัดการความเครียดของพนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการรักษาสมดุลในชีวิตระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันในงานและดึงดูดให้พนักงานอยู่กับองค์กรต่อไปอีกด้วย

5.3 ข้อจำกัดในการทำการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยดังต่อไปนี้

1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นพนักงานศูนย์การค้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งมีไม่ใช่ว่าตัวแทนของพนักงานในองค์กรอื่นๆ เนื่องจากความแตกต่างของรูปแบบการจ้างงาน ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตอาจจะทำการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ หรือควรศึกษากลุ่มตัวอย่าง

อื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ผลการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปสามารถเป็นหาแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ

2) งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อาทิ บรรยากาศองค์กร (ยูวรรณดา สังขะวาทีน, 2557) คุณภาพชีวิต (ปัญญากร คงสมจิตต์, 2562; พรรณชนก เดชสิงห์, 2560) ความสุขในการทำงาน (ณัฐปภัทร์ ตั้งพานทอง, 2560; ปรียุษ และคณะ, 2558) ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตจึงอาจจะมีการศึกษาถึงประเด็นอื่นๆ ดังกล่าวเพิ่มเติม

3) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นงานศึกษาตามขวาง (Cross-Sectional Study) กล่าวคือ เป็นการศึกษาแบบสังเกตประเภทหนึ่งที่วิเคราะห์ข้อมูลของประชากร หรือกลุ่มตัวแทนประชากร ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งงานศึกษาตามขวางนี้ไม่อาจแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามในระยะยาวได้ ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงไม่สามารถอนุมานความสัมพันธ์ในระยะยาว ดังนั้นการศึกษาวิจัยในอนาคตจึงควรเป็นงานศึกษาตามยาว (Longitudinal Study) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นระยะเวลานาน และอาจให้ผลการศึกษาที่แตกต่างได้

4) การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อทดสอบ สมมติฐานตามแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัย จึงมีข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการอย่างละเอียดในเชิงลึกของปัจจัยต่างๆ ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตอาจจะทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผ่านการสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีความน่าสนใจมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2562). *Gen Y/Gen Me ประชากรกลุ่มใหญ่ในโลกยุคดิจิทัล*. สืบค้นจาก <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2293>
- กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- กมลพร ดีประทีป และ ชีระดา ภิญาญ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *Journal of Industrial Education*, 17(2), 179-187.
- กฤตยา ชัชศฤงคารสกุล. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญใจ สุขทองหล่อ (2557) *ความสัมพันธ์ชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ณภัทร วุฒิระพันธ์ และ จิระประภา อัครบวร. (2560). การพัฒนาปัจจัยด้านการจัดการคณะที่ส่งผลต่อความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. *NIDA Development Journal*, 57(2), 142-172.
- ณัฐปภัสร ตั้งพานทอง. (2560). *ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- เดิมศักดิ์ ทวานิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป (General Psychology)*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทรงสมร โสตะ. (2560). สุขภาวะทางจิตความคิดเชิงบวกคุณค่าของงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *Journal of Srinakharinwirot Research and Development*, 9(18), 60-71.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นฤมล เมียนเกิด. (2558). ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของ พนักงานออฟฟิศใน เขตกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับพนักงาน บริษัท เบอรัลยูเคเกอร์ฟู้ดส์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- นิเวศน์ ธรรมะ. (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ พนักงาน ในองค์กร. *Journal of Rangsit Graduate Studies in Business and Social Sciences*, 6(1), 128-141.
- บัณฑิตา หล่อนิมิตดี และ รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางจิตใน ผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนใน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ปริญญ์ ปัญญา, สุจินดา เจียมศรีพงษ์, ไพศาล ธีวรงค์ชัย และสุกิจ ขอเชื้อกลาง. (2558). ความผูกพัน ของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 8(1).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- ปัญญากร คงสมจิตต์. (2562). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริการสถานที่ของธนาคารภายใต้การกำกับของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ผกาทิพย์ สัจจามั่น, จารุวรรณ ธาตาเดช, วิวัฒน์ กิตติพิชัย และสุวรรณี แสงมหาชัย. (2018). ความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ใน Generation Y ของคณะ แพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี. *Ramathibodi Medical Journal*, 41(3), 62-72.
- พรรณชนก เฉลยสิงห์. (2560). การศึกษาคุณภาพชีวิตและสมดุลการทำงานในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย).
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจกับการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภคินี ดอกไม้งาม. (2546). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา
ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2549). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน. สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน. สืบค้นจาก
http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/document/issue/hr_dictionary/hr_dic_wlb01
- ยุววรรณดา สังขะวาทีน. (2557). ทักษะคิดเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน ความพึงพอใจ
การเป็นสมาชิกที่ดี ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ศิริณภัสน นพธนาวิวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัด
สำนักงานใหญ่บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องสำอางค์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). สุขภาพจิต (ความสุข) คนไทย. สืบค้นจาก
[http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/สำรวจ/ด้านสังคม/สุขภาพ/สำรวจสุขภาพจิตของ
คนไทย.aspx](http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/สำรวจ/ด้านสังคม/สุขภาพ/สำรวจสุขภาพจิตของคนไทย.aspx)
- สิริลักษณ์ ชมสำเนียง. (2559). ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และความยึดมั่น
ผูกพันในงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- องค์การอนามัยโลก. (2557). ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยและองค์การอนามัยโลก.
สืบค้นจาก [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/255510/9789746804295-
tha.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/255510/9789746804295-tha.pdf?sequence=5&isAllowed=y).
- อนันต์ มณีรัตน์. (2560). ความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณีสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. วารสาร
รัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, 4(1), 67-90.
- อากาศ เป็รียนันม, พูลพงษ์ สุขสว่าง และปิยะทิพย์ ประจวบพรหม. (2563). การพัฒนามาตรวัดความ
ผูกพันทางจิต. *Thai Journal of Nursing*, 69(2), 30-36.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Aiello, A., & Tesi, A. (2017). Psychological well-being and work engagement among Italian social workers: Examining the mediational role of job resources. *Social Work Research, 41*(2), 73-84.
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology, 83*(1), 189-206.
- Bandyopadhyay, G. & Srivastava, K. (2018). Determinants of psychological well-being and its impact on mental health. In *Issues on Health and Healthcare in India* (pp. 53-95). Springer.
- Brutus, S., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Mccauley, C. D. (2000). Developing from job experiences: The role of organization-based self-esteem. *Human Resource Development Quarterly, 11*(4), 367-380.
- Buckingham, M., & Coffman, C. (2014). *First, break all the rules: What the world's greatest managers do differently*. Simon and Schuster.
- Cambridge Dictionaries Online. (2016). *Work-life balance*. Retrieved from: <http://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/work-life-balance>
- Carette, B., Anseel, F., & Lievens, F. (2013). Does career timing of challenging job assignments influence the relationship with in-role job performance? *Journal of Vocational Behavior, 83*(1), 61-67.
- De Kort, M., & Poell, R. (2016). The relationship between work-life balance, work engagement and participation in employee development activities: A moderated mediation model. *Tilburg University, 1*(1), 1-87.
- Duran, M., Extremera, N., Montalban, F. M., & Rey. L. (2005). Engagement and burnout in teaching environment: Analysis of their relationships with job and life satisfaction in a sample of teachers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2*, 145-158.
- Erwin, S., Rahmat, S. T. Y., Angga, N. D., & Semerdanta, P. (2019). Transformational leadership style and work Life balance: The effect on employee satisfaction through employee engagement. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 91*(7).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. *Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology*. Orlando,
- Gallup Organization. (1999). *Employee Engagement*. Retrieved from:
http://www.americasdiversityleader.com/Downloads/Employee_Engagement_Overview_Brochure.pdf.
- Gallup Organization. (2007). *Understanding Employee Engagement*. Work-life balance. Retrieved from: <http://www.frequentlyasked.info/articles/?q=node/88>, 2003.
- Gavin, J. F., & Axelrod, W. L. (1997). Managerial stress and strain in a mining organization. *Journal of Vocational Behavior*, 11(1), 66-74.
- Gilbert, J. 2011. The Millennials: *A New Generation of Employees, a New Set of Engagement Policies*. Retrieved from: <http://www.iveybusinessjournal.com/topics/the-workplace/the-millennials-a-new-generation-of-employees-a-new-set-of-engagement-policies#>.
- Gordon, O. E. (1983). Skill-utilization, skill-variety and the job characteristics model. *Australian Journal of Psychology*, 35(3), 461-468.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign* (Vol. 2779). Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Hair et al. (2018). Partial least squares structural equation modeling based discrete choice modeling: an illustration in modeling retailer choice. *Business Research*, 12, 115–142.
- Han, Y.-S., & Kim, Y.-I. (2020). The Effect of Clinical Dental Hygienist's Moral Sensitivity and Psychological Well-Being on Job Engagement. *Journal of dental hygiene science*, 20(1), 51-58.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and practice in human resource management*, 13(1), 85-91.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work (2nd ed.)*. New York: John Wiley & Sons.
- Hyman, J., & Summers, J. (2004). Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 33(4), 418-429.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. In 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018) (pp. 390-394). Atlantis Press.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: introduction. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 1-9.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 417-432.
- McCauley, C. D., Ohlott, P. J., & Ruderman, M. N. (1999). *Job Challenge Profile, Facilitator Guide*. Center for Creative Leadership.
- Merrill, A. R., & Merrill, R. R. (2003). *Life Matters*. Franklin Covey.
- Nauta, A., De Vroome, E., Cox, E., Korver, T., & Kraan, K. (2005) The influence of job family on the relationship between age and employability. *Gedrag en Organisatie*, 18, 326-337.
- Riyanto, S., Ariyanto, E., & Lukertina, L. (2019). Work life balance and its influence on employee engagement “Y” generation in courier service industry. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 25.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement*. Institute for Employment Studies.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Sekaran, U. (2003). *Research Method for Business: A Skill-Building Approach (4th Edition)*. New York: Wiley & Sons, Inc.
- Yamane, T. (1970). *Statistics – An Introductory Analysis*. Tokyo: John Weatherhill Inc.
- Žnidaršič, J., Vukovič, G., & Marič, M. (2020). The relationship between work-life balance and job engagement: Life satisfaction as moderator. In Proceedings of FEB Zagreb International Odyssey Conference on Economics and Business (Vol. 2, No. 1, pp. 706-719). University of Zagreb, Faculty of Economics and Business.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ในงานของพนักงานศูนย์การค้า

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาทุนมนุษย์และการ
จัดการองค์กร วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ ท่านเป็นพนักงานในสังกัดศูนย์การค้า ซึ่งตรงตาม
เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัยของงานวิจัยในครั้งนี้ ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล
โดยใช้แบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับ
งาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งสิ้นจำนวน 40 ข้อ
จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง (ข้อมูลที่ได้รับจะรักษาไว้
เป็นความลับและนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น)

แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ด้านความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

ส่วนที่ 3 ด้านความผูกพันในงาน

นางสาวณภาพันธุ์ ใจคำปิ่น
นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท
สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ทำการศึกษา

แบบสอบถามงานวิจัย

ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล (CMMU) จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของท่าน

กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่ท่านเลือก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ท่านเป็นพนักงานสังกัดศูนย์การค้าแห่งหนึ่ง () ใช่ () ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)
2. เพศ () ชาย () หญิง
3. อายุ () 18-20 ปี () 21-30 ปี () 31-40 ปี
() 41-50 ปี () 51 ปีขึ้นไป
4. ปัจจุบันท่านอาศัยอยู่ที่ใด
() กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล () ต่างจังหวัด
5. การศึกษา
() มัธยมศึกษาตอนต้น () มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
() อนุปริญญา/ปวส. () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก
() อื่น ๆ โปรดระบุ.....
6. สถานภาพทางครอบครัว
() โสด () สมรส
() หย่าร้าง/หม้าย

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยประมาณ

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 15,000-20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 20,001-30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 30,001-40,000 บาท | <input type="checkbox"/> 40,001-50,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 50,001-60,000 บาท | <input type="checkbox"/> 60,001-70,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 70,001-80,000 บาท | <input type="checkbox"/> 80,001-90,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 90,001-100,000 บาท | <input type="checkbox"/> 100,001 บาทขึ้นไป |

8. อายุงาน

- | | |
|--|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 1-3 ปี |
| <input type="checkbox"/> 4-6 ปี | <input type="checkbox"/> 7-9 ปี |
| <input type="checkbox"/> 10-12 ปี | <input type="checkbox"/> 13-15 ปี |
| <input type="checkbox"/> 16 ปีขึ้นไป | |

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โปรดระบุระดับความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ความท้าทายในงาน (Work Challenge)					
1. ฉันสนุกกับเนื้อหาของงานของฉัน					

2. ฉันพบว่างานของฉันมีความซ้ำซากจำเจ					
3. ฉันคิดว่างานของฉันมีประโยชน์มากสำหรับฉัน					
สุขภาพทางจิต (Psychological Well-being)					
4. ฉันชอบบุคลิกภาพส่วนใหญ่ของฉัน					
5. เมื่อนั้นพิจารณาถึงเรื่องราวในชีวิตของฉัน ฉันมีความพอใจกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นจนถึงตอนนี้					
6. บางคนใช้ชีวิตอย่างไร้จุดหมาย แต่ฉันไม่ใช่หนึ่งในนั้น					
7. ความต้องการในชีวิตประจำวัน มักทำให้ฉันผิดหวัง					
8. หลายๆครั้งฉันรู้สึกผิดหวังกับความสำเร็จในชีวิตของฉัน					
9. การรักษาความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นเป็นเรื่องยากและน่าหงุดหงิดสำหรับฉัน					
10. ฉันใช้ชีวิตวันต่อวัน และไม่ได้คิดถึงอนาคตจริงๆ					
11. โดยทั่วไปแล้ว ฉันรู้สึกว่าฉันเป็นผู้รับผิดชอบต่อสถานการณ์ที่ฉันอยู่					
12. ฉันเก่งในการจัดการความรับผิดชอบในชีวิตประจำวัน					

13. บางครั้งฉันรู้สึกทราบดีว่า ฉันได้ทำทุกสิ่งที่ต้องทำในชีวิตแล้ว					
14. สำหรับฉัน ชีวิตคือกระบวนการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงและเติบโตอย่างต่อเนื่อง					
15. ฉันคิดว่ามันสำคัญที่จะมีประสบการณ์ใหม่ๆที่ท้าทายว่าฉันคิดเกี่ยวกับตัวฉันและโลกอย่างไร					
16. ผู้คนมักจะพูดว่าฉันเป็นผู้ให้ และเต็มใจที่จะแบ่งปันเวลาของฉันให้กับคนอื่น ๆ					
17. ฉันล้มเลิกความพยายามที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในชีวิตมานานแล้ว					
18. ฉันมักจะได้รับอิทธิพลจากคนที่มีความคิดเห็นที่รุนแรง					
19. ฉันไม่ได้มีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นและไว้วางใจกับผู้อื่นมากนัก					
20. ฉันมั่นใจในความคิดเห็นของตัวเองแม้ว่าจะแตกต่างจากที่คนอื่น ๆ ส่วนใหญ่คิดก็ตาม					
21. ฉันตัดสินใจด้วยตัวเองด้วยสิ่งที่ฉันคิดว่ามันสำคัญ ไม่ใช่ด้วยคุณค่าที่คนอื่นคิดว่าสำคัญ					
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Work life balance)					
22. ทุกวันนี้ฉันดูเหมือนจะมีความสุขกับทุกส่วนในชีวิตของฉัน ไม่แพ้กัน					

23. ฉันพอใจกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และรู้สึกสนุกกับทั้งสองบทบาท					
24. ฉันจัดการกับความต้องการในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว ทั้งสองด้านได้เป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันในงาน (Work Engagement)

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โปรดระบุระดับความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ในที่ทำงานฉันรู้สึกมีพลังงานเต็มเปี่ยม					
2. ฉันรู้สึกมีพลังและกระฉับกระเฉงในการทำงาน					
3. ฉันกระตือรือร้นกับงานของฉัน					
4. งานของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้กับฉัน					
5. เมื่อฉันตื่นขึ้นมาในตอนเช้าฉันรู้สึกอยากไปทำงาน					
6. ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อฉันทำงานอย่างจริงจัง					
7. ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ					

8. ฉันหมกมุ่นอยู่กับงานของฉัน					
9. ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกเพลิดเพลินจนลืมเวลา					

จบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการตอบแบบสอบถามอันเป็น
ประโยชน์มา ณ โอกาสนี้

